

Governance, Vorschriften und weitere Anforderungen an den ECILP-Zertifizierungsprozess



Dieses Werk ist lizenziert unter einer [Creative Commons Namensnennung
- Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Governance, Vorschriften und weitere
Anforderungen an den ECILP-
Zertifizierungsprozess

Inhalt

- 1 Hintergrund**
- 2 ECILP – Das „European Certificate for Intercultural Learning Professionals“: Das Zertifizierungsschema**
- 3 Governance: Die Zertifizierungsstelle**
- 4 Vorschriften: Der Zertifizierungsprozess**
- 5 Weitere Anforderungen**

Anhänge

Anhang 1	Abkürzungen und Definitionen
Anhang 2	Das ECILP-Zertifizierungsschema: Bereiche und Kompetenzen
Anhang 3	Arbeit am Ethik-Kodizes
Anhang 4	Antragsformular
Anhang 5	ECILP: Das Zertifikat
Anhang 6	Programm zur beruflichen Fortbildung
Anhang 7	Technische Anforderungen und Nutzung des ECILP-Online-Instruments zur Kompetenzeinschätzung
Anhang 8	Entwurf: Technische und organisatorische Maßnahmen von ECILP-X
Anhang 9	Zusätzliche technische und organisatorische Maßnahmen
Anhang 10	Literatur
Anhang 11	ECILP Phase 1 Projektteam

1 Hintergrund

Seit mehr als drei Jahrzehnten diskutieren interkulturelle ForscherInnen und PraktikerInnen über den Stand des interkulturellen Berufs (Bhawuk & Brislin, 1998; Bolten 2002; Dahlén, 1997; Eisenberg, Hartel, & Stahl, 2013; Kammhuber, 2001; O'Reilly & Arnold, 2005; Pauls & Krause, 2004; Push, 1994; Renwick, 1994; Szkudlarek, McNett, Romani, & Lane, 2013). Mehrere Umfragen wurden durchgeführt, um den Status des Berufs zu untersuchen (Berardo, 2008; Froncek, Mazziotta, Piper, & Rohmann, 2018; Hauser, 2012; Rohmann, Froncek, Mazziotta & Piper, 2017; Piper, Mazziotta, & Rohmann, 2019; Strewe 2014).

Viele Autorinnen und Autoren diskutierten die Notwendigkeit und Möglichkeit der Entwicklung von Qualitätsstandards der professionellen interkulturellen Dienstleistungserbringung (siehe z.B. Adler, 1998; Binder, 2018; Bolten, 1994; Groß, 2005; Gudykunst, Guzley, & Hammer, 1996; Mazziotta, Piper & Rohmann, 2016; Müller-Jacquier, 2004; Romani & Szkudlarek, 2014; Salgado, 2017; Strewe, 2005; Szkudlarek & Romani, 2016). Die Notwendigkeit der Entwicklung solcher Standards wurde auch regelmäßig auf nationalen und internationalen Konferenzen thematisiert (Brinkmann & LaValle-Finan, 2017; Poortinga & Brinkmann, 2014; Strewe 2010, 2011a,b; 2012; 2014a, 2014b, 2014c; Strewe & Brinkmann, 2022; Küntzel, Brinkmann, Piper, & Strewe, 2019). Mehrere Rahmenwerke von Standards für die Erbringung interkultureller Dienstleistungen wurden bereits vorgeschlagen (siehe z. B. DGIKT, 2008; ICE, 2013; Interculture.de, 2004; SIETAR Nederland, 2018; SIETAR Polska, 2019; XPert-CCS, 2009, 2011); eine breite Palette von Zertifizierungsprogrammen für interkulturelle Fachkräfte wurde sowohl von akademischen als auch privaten Organisationen erarbeitet (siehe z. B. [assist GmbH International HR](#); [BAMIK](#); [DAAD](#); [Intercultural Development Inventory](#); [Intercultural Readiness Check](#); [ICE](#); [Interculture.de](#); [IKUD®-Seminare](#); [LTS Intercultural Trainer Training](#), und [XPert-CCS](#); für weitere Programme siehe die Ergebnisse des Suchbegriffs [Zertifikat für interkulturelle Kommunikation](#); Zugriff 25. Februar 2023).

In ihrem Anliegen, Standards für den interkulturellen Bereich zu erstellen, konnten die ECILP-Projektpartner somit von einer reichen Geschichte der Reflexion, Debatte und Entwicklung sowie von Anregungen interkultureller Fachleute profitieren.

Bisher gab es jedoch keine konzertierten oder zusammenhängenden Bestrebungen zur Entwicklung professioneller interkultureller Dienstleistungsstandards, die über Organisationen und Länder hinweg gelten. Diese Lücke zu schließen, war das Hauptziel des Projekts ECILP - European Certificate for Intercultural Learning Professionals (daher: ECILP)¹. Konkret hatte das Projekt folgende Ziele:

1. ein System von Standards zu entwickeln, das umfassender als bestehende Systeme ist. In der dreiteiligen Struktur von ECILP bieten die in den Bereichen 2 und 3 des Zertifizierungsschemas festgelegten Standards Kompetenzen, die unserer Meinung nach von anderen AutorInnen noch nicht im Zusammenspiel mit interkulturellen Lerndienstleistungen behandelt wurden.
2. die vorgeschlagenen Kompetenzen in zahlreiche spezifische Indikatoren zu übersetzen und diese Indikatoren zur Entwicklung eines Selbsteinschätzungsinstruments für Intercultural Learning Professionals (i. F. ILP genannt) zu verwenden;
3. ein europaweit anwendbares Zertifizierungssystem bereitzustellen, von dem alle im interkulturellen Bereich tätigen Akteure profitieren können;
4. die Leitung, Regeln und andere Vorschriften festzulegen, die eine künftige Zertifizierungsstelle benötigt, um sicherzustellen, dass die Zertifizierung auf transparente, unparteiische und kompetente Weise erfolgt.

¹ Die unmittelbaren Ergebnisse von ECILP sind a) eine dreiteilige Struktur beruflicher Kompetenzen für ILP (die wir hier kurz vorstellen und in Dokument IO1 ausführlicher beschreiben); und b) ein Selbsteinschätzungsinstrument für ILP, mit dem sie ihre derzeitigen Stärken und potenziellen Lücken, die sie möglicherweise beheben möchten, ermitteln können.

Das vorliegende Dokument befasst sich mit dem vierten Punkt, d. h. mit der Leitung, den Regeln und sonstigen Vorschriften für eine zu gründende Zertifizierungsstelle (s. Kap. 3).

Das ECILP-Projekt wurde durch das Programm Erasmus+ der Europäischen Union kofinanziert. Die zuständige nationale Agentur war die *Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung* (NA beim BIBB). Die Projektförderung begann am 1. Oktober 2020 und endete am 31. März 2023. Ohne diese Förderung wäre es nicht möglich gewesen, über bestehende Normensysteme hinauszugehen. Wir, die Projektpartner, möchten an dieser Stelle unseren Dank und unsere Anerkennung gegenüber der Förderorganisation zum Ausdruck bringen.

2 ECILP – Europäisches Zertifikat für *Intercultural Learning Professionals*²: Das Zertifizierungsschema

ECILP, das Europäische Zertifikat für *Intercultural Learning Professionals*, bietet einen gemeinsamen Standard zur Sicherung der Qualität für die berufliche interkulturelle Fort- und Weiterbildung³. Fachleute im interkulturellen Lehr- und Lernbetrieb, denen das ECILP-Zertifikat verliehen werden wird, müssen das erforderliche Niveau der beruflichen Praxis nachgewiesen haben und werden in das ECILP-Register eingetragen werden.

ECILP-zertifizierte Fachkräfte können ihr Wissen und ihre Kompetenzen auf unterschiedliche Weise erworben haben, aber sie alle erfüllen die von ECILP definierten Qualitätsstandards, haben sich zu ethischem Verhalten verpflichtet, investieren regelmäßig in ihre berufliche Entwicklung und sind sich bewusst, dass die Zertifizierung einen Wettbewerbsvorteil darstellt.

² Der Terminus "Intercultural Learning Professional" (ILP) wird als stehender Begriff eingeführt und umfasst Fachkräfte und Berufstätige im interkulturellen Praxisfeld, sei es in der Lehre, Moderation, Mediation, Supervision, im Training, Coaching oder HR-Bereich.

³ Englisch Vocational Education and Training (VET).

Die ECILP-Projektpartner haben das ECILP-Kompetenzsystem, d. h. das Zertifizierungssystem, erarbeitet. Das ECILP-System basiert auf einem strengen Prozess wissenschaftlicher Analyse, des Vergleichs mit bestehenden Rahmenwerken und des Austauschs mit externen ExpertInnen aus einer Vielzahl von Berufsfeldern. Abbildung 1 gibt einen Überblick über das ECILP-Zertifizierungssystem. Das ECILP-Zertifizierungssystem und der Prozess seiner Entwicklung werden in dem Dokument *Das ECILP-Qualifizierungssystem und seine Standards* ausführlich beschrieben.

Kompetenzbereich 1	Kompetenzbereich 2	Kompetenzbereich 3
Basiskompetenzen	Prozesskompetenzen	Strategische Kompetenzen
Interkulturelle Kompetenz	Bedarfe, Ziele, Absprachen	Fachliche Ausrichtung
Erwachsenenbildungskompetenz	Bedingungen im Vorfeld und Zielgruppenausrichtung	Fortbildung
Kompetenz in Arbeits- und Organisationspsychologie	Vorbereitung des Trainings	Qualitätssicherung
Berufliche Kompetenz	Durchführung des Trainings	Forschung und Entwicklung
Sprach- und Kommunikationskompetenz	Evaluation des Trainings	Netzwerkaktivitäten
Sozialkompetenz	Nachbereitung	Unternehmensmanagement
Regionalkompetenz		Nachhaltigkeit, ökologisches Handeln
Medienkompetenz		

Abb. 1: Überblick über das ECILP Zertifizierungsschema

3 Governance: Die Zertifizierungsstelle

Im Folgenden werden notwendige Strukturen und Prozesse beschrieben, um transparente, unparteiische und kompetente Entscheidungen für eine Zertifikatserteilung gewährleisten zu können. Der hier vorgelegte Vorschlag für Governance, Regelungen und weitere Anforderungen (GRR) für den ECILP-Zertifizierungsprozess ist als erster Entwurf zu verstehen. Im Laufe der Arbeit mit dem ECILP-Normensystem und durch Diskussionen mit KollegInnen, Antragstellern, ExpertInnen und Rechtsberatern werden die hier vorgeschlagenen GRR angepasst und kontinuierlich aktualisiert werden. Unsere derzeitigen Formulierungen des ECILP GRR und spätere Anpassungen werden sich am Ziel von ECILP und den ECILP-Leitlinien orientieren, denen wir uns nun zuwenden.

Ziel von ECILP

Ziel von ECILP ist, verbindliche Richtlinien für die Definition von Kompetenzen und Kompetenzstufen zu erstellen, die *Intercultural Learning Professionals* (ILP) benötigen, um ihren Kunden professionelle interkulturelle Lern- und Entwicklungsdienstleistungen zu bieten. ILP können nachweisen, dass sie diese Richtlinien erfüllen, indem sie eine ECILP-Zertifizierung beantragen und - bei Erfüllung der Anforderungen - das ECILP-Zertifikat erhalten.

Die Einführung einer solchen Zertifizierung ist ein langfristiger Prozess. Für den Erfolg des ECILP-Systems ist es von entscheidender Bedeutung, dass die Vergabe von Zertifikaten, unabhängig vom Grad der Fachkenntnis, auf transparente, unparteiische und kompetente Weise erfolgt (siehe z. B. die ISO-Norm [ISO/IEC 17024:2012](#), Conformity assessment - General requirements for bodies operating certification of persons; [ISO/IEC 17024:2012\(E\)](#)). Die Vergabe von Zertifikaten setzt voraus, dass die Kompetenznachweise präzise definierten Objektivitäts- und Vergleichsstandards entsprechen und dass die an der Ausstellung der Zertifikate beteiligten Parteien gemäß den für solche Zertifizierungsprozesse festgelegten Richtlinien arbeiten ([ISO/IEC 17024:2012\(E\)](#)).

Leitlinien von ECILP

1. Sicherung der Qualität interkultureller Dienstleistungen, um Kunden und die Öffentlichkeit vor unzureichenden interkulturellen Diensten und unqualifizierten AnbieterInnen interkultureller Dienste zu schützen;
2. kontinuierliche Verbesserung und Aktualisierung der ECILP-Standards;
3. Transparenz gegenüber KlientInnen, KundInnen und Lernenden, damit diese das Kompetenzniveau von AnbieterInnen interkultureller Dienstleistungen verstehen und einordnen können;
4. Anleitung und Überwachung der Qualifikationsstandards für die interkulturelle Praxis beim Einstieg in den Beruf;
5. Einhaltung vorhandener nationaler Vorschriften, Verhaltensregeln und ethischer Kodizes;
6. Erleichterung beruflicher Mobilität von ILP in ganz Europa auf der Grundlage gemeinsamer und identifizierbarer hoher Qualitätsstandards;
7. Vorläufige Fassung: Garantie für die Transparenz und Fairness des ECILP-Systems und Vermeidung jeglicher Bevorzugung oder Benachteiligung von ILP auf der Grundlage nationaler, ethnischer und/oder anderer Aspekte, die nichts mit der beruflichen Leistungsfähigkeit des/der Einzelnen zu tun haben. Wir sind uns der systembedingten Ungleichheiten bei Einstellungs- und Beförderungsverfahren bewusst, und wir müssen uns aktiv und kontinuierlich darum bemühen, diese Ungleichheiten zu verringern und letztlich zu überwinden. Wir prüfen ständig, wie ECILP zur Verringerung von Ungleichheiten innerhalb seiner eigenen Prozesse und Strukturen beitragen kann.
8. Steigerung des beruflichen Ansehens der interkulturellen Arbeit durch Verankerung in ein klar definiertes, vereinbartes System von Qualitätsstandards, an denen sich PraktikerInnen messen können. Erhöhung der Glaubwürdigkeit und Wertschätzung für alle ILP, die eine Zertifizierung erhalten haben.

Grenzen für die Entwicklung von ECILP GRR in dieser Phase

Das ECILP-Standardsystem ist ein komplexes und umfassendes System beruflicher Standards. Es besteht aus drei Kompetenzbereichen, die die Hauptaspekte der professionellen interkulturellen Praxis identifizieren, d. h. acht Basis- und sechs Prozesskompetenzen sowie sieben strategische Kompetenzen, die es ILP ermöglichen, ihre Dienstleistungen effektiv und effizient zu erbringen.

Für jeden Rahmen ist eine Information über den Bereich der Anwendbarkeit und seiner Grenzen wichtig. Als erster Schritt zur Einführung des ECILP-Zertifizierungssystems im interkulturellen Bereich und um ILP mit den vorgeschlagenen künftigen Kriterien für professionelle interkulturelle Leistungen vertraut zu machen, wurde im Rahmen des laufenden Projekts ein Inventar entwickelt, mit dem ILP ihre Kompetenzen anhand des ECILP-Zertifizierungssystems einschätzen können. Die Selbsteinschätzung von ILP in ganz Europa wird anhand der gesammelten Daten wichtige Informationen dazu liefern, inwieweit die Zielgruppe bereits ECILP-Kompetenzen entwickelt hat. Auf dieser Datenbasis können ECILP-Projektpartner eine kritische Lückenanalyse durchführen. Auf Grundlage der Auswertung der Selbsteinschätzung werden die Projektpartner realistische ECILP-Niveaus und -Kriterien diskutieren und Vorschläge zur Kalibrierung des ECILP-Zertifizierungssystems ausarbeiten. Beispiele für solche Kalibrierungsfragen sind:

- Muss ein/e TrainerIn eine bestimmte Zielmarke in allen definierten Kompetenzen nachweisen?
- Was ist erforderlich, um Stufe 1, 2 bzw. 3 zu erreichen?
- Sind Teilzertifikate (z. B. ein Zertifikat nur für regionale Kompetenz) möglich, machbar oder wünschenswert?

Wichtig ist, dass die Selbsteinschätzungen von ILP über die **Transparenz** des bisher erarbeiteten Systems Aufschluss geben: Sind die ECILP-Kompetenzen klar definiert und für jeden verständlich? Sind die Items präzise definiert und gut formuliert? Funktionieren die Antwortskalen wie

erwartet? Ergeben die für eine bestimmte Kompetenz vorgeschlagenen Items eine in sich konsistente Stufung?⁴

ECILP-Zertifikate können jedoch nicht allein aufgrund einer Selbsteinschätzung von ILP vergeben werden. Die Vergabe von Zertifikaten erfordert **über die Selbsteinschätzung hinausgehende Nachweise**: darunter die Vorlage von Portfolios, Testverfahren, Diplomen und/oder Assessoreninterviews. Das Ergebnis des aktuellen Projekts wird daher noch keine funktionsfähigen Zertifizierungsabläufe bereitstellen, die ein/e ILP befolgen kann, um das ECILP-Zertifikat zu erhalten, da es sich auf die Selbsteinschätzung konzentriert.

⁴ In künftigen Phasen der Projektdurchführung wird zu analysieren sein, ob a) die Faktorstruktur in allen Kompetenzen, die das Zertifizierungssystem ausmachen, zu finden ist, und b) ob die Faktorstruktur in den verschiedenen europäischen Regionen ähnlich strukturiert ist oder auf systematische und überschaubare Weise variiert. Darüber hinaus muss ausgewertet werden, ob die Items in den verschiedenen (europäischen) Regionen unterschiedliche Antworten ergeben. In Anbetracht der Tatsache, dass die Items weitgehend unabhängig voneinander sein können und ein breites konzeptionelles Feld abdecken, sind strukturelle Ansätze möglicherweise ungeeignet, um eine Konvergenz der Items zu etablieren, und unterschiedliche Antwortmuster können aufschlussreich sein, um die Angemessenheit der Items als solche zu bestimmen.

ECILP-X: Vorschlag

ECILP-Zertifikate können nicht allein auf Grundlage einer Selbsteinschätzung vergeben werden. Wir entwickeln das ECILP-Governance-System, um transparente, unparteiische und kompetente Verfahren für die Vergabe des Zertifikats zu gewährleisten, wenn externe Beurteilungen verfügbar sein werden. Zunächst wird eine Zertifizierungsstelle benötigt, die wir ECILP-X (Arbeitstitel) nennen. Die Zertifizierungsstelle wird eine "juristische Person oder ein definierter Teil einer juristischen Person sein, so dass sie für ihre Zertifizierungstätigkeiten rechtlich verantwortlich gemacht werden kann" (zitiert nach englischem Original ISO/IEC 17024:2012(E), S. 3). ECILP-X ist ein Platzhalter für die Rechtsform der Organisation, die die Zertifizierungsstelle sein wird, d. h. die Einheit, die für die Abwicklung aller mit der Zertifizierung von ILP verbundenen Prozesse zuständig ist.

ECILP-X

Um die oben genannten Ziele zu erreichen und die Richtlinien einzuhalten, wird eine gemeinnützige Organisation gegründet, die wir ECILP-X nennen.

ECILP-X veröffentlicht Richtlinien, bietet Zertifizierungsprozesse und -verfahren an, ermöglicht ILP die Beantragung des Zertifikats und stellt alle Prozesse sicher, die für eine unparteiische, transparente und kompetente Ausstellung des Zertifikats erforderlich sind. ECILP-X ist somit verantwortlich für die „Erteilung, Aufrechterhaltung, Rezertifizierung, Erweiterung und Einschränkung des Geltungsbereichs der Zertifizierung sowie für die Aussetzung oder den Entzug des Zertifikats" (zitiert nach englischem Original ISO/IEC 17024:2012(E); S. 3).

ECILP-X sorgt für die Aktualisierung der Richtlinien, legt die Anforderungen an eine kontinuierliche berufliche Weiterbildung fest, führt das Register der zertifizierten ILP, ist für alle digitalen Prozesse verantwortlich, die für den Empfang, die Bereitstellung, die Verarbeitung und die Speicherung von Informationen erforderlich sind, und für die Einhaltung der jeweiligen nationalen Datenschutzrichtlinien (in Deutschland DSGVO).

ECILP-X wird eine unabhängige juristische Person mit einer definierten Struktur und Zuweisung von personellen und finanziellen Ressourcen sein. ECILP-X wird durch festgelegte Vereinbarungen mit SIETAR Deutschland verbunden, der wichtigsten Interessenvertretung des Berufsstandes von ILP in Deutschland und dem nationalen größten SIETAR-Netzwerk in Europa mit zahlreichen Regionalgruppen und, was besonders wichtig ist, Hauptantragsteller für die aktuelle Finanzierung des ECILP-Projekts durch Erasmus+. ECILP-X wird überdies mit SIETAR Europa, der wichtigsten Interessenvertretung des Berufsstands in Europa, eng verknüpft. ECILP-X investiert in produktive und für alle Beteiligten wertvolle Beziehungen mit anderen SIETAR-Organisationen, anderen interkulturellen Organisationen und Netzwerken, Berufsbildungseinrichtungen, die relevante berufliche Weiterbildung anbieten, und akademischen Einrichtungen sowie mit einzelnen ILP, Kundenorganisationen und der Öffentlichkeit.

Der rechtliche Status von ECILP-X muss sorgfältig entschieden werden, und die ECILP-Projektpartner haben sich von Anwälten beraten lassen, die auf den rechtlichen Status von europaweit tätigen Zertifizierungsstellen spezialisiert sind. ECILP-X muss eine Rechtsform annehmen, die die Identität, den Auftrag und den Zweck der ECILP-Norm (des Zertifizierungssystems) gegenüber der Gesellschaft und ihren Interessengruppen spiegelt und die Grundlage für ein System bildet, durch das die gesamte Organisation geleitet, kontrolliert und zur Rechenschaft gezogen wird, um langfristig ihren Auftrag zu erfüllen.

Der rechtliche Rahmen bildet die Kernstruktur von ECILP-X. Diese Kernstruktur muss zu einem vollwertigen System entwickelt werden, das die oben genannten Ziele erreicht. Der zeitliche Rahmen der jetzigen Förderperiode (bis März 2023) wird es den Projektpartnern ermöglichen, die definierten ECILP-Standards zu testen und einen fruchtbaren Dialog mit den Endnutzern zu führen. Es ist weder beabsichtigt noch möglich, während dieser Zeit alle Parameter der Governance zu definieren. Die Testphase hilft aber den Projektpartnern, Voraussetzungen zu erarbeiten, zu prüfen und anzupassen, um ein endgültiges ECILP-Governance-System zu erstellen.

ECILP-X gestalten

Die Projektpartner haben bestehende Zertifizierungssysteme sorgfältig verglichen, um Kriterien für ECILP-X zu erstellen, z. B. diejenigen der Internationalen Organisation für Normung ([ISO](#)), der *Nederlandse Orde van Beroepscoaches* ([NOBCO](#), Niederländischen Assoziation der Berufscoaches), und des Europäischen Zertifikats für Psychologie ([EuroPsy](#)) der Europäischen Föderation der Psychologenverbände ([EFPA](#)).

ECILP-X: Wer wir sind

ECILP-X wird als die Organisation in Europa geplant, die die europäischen Standards für Ausbildung, professionelles Training und Kompetenz im interkulturellen Bildungsberuf, wie sie in den ECILP-Standards definiert sind, sicherstellt.

ECILP-X wird auf Richtlinien basieren und diese veröffentlichen, Zertifizierungsprozesse und -verfahren anbieten, ILP die Möglichkeit geben, das Zertifikat zu beantragen und den Ablauf für eine unparteiische, transparente und kompetente Ausstellung des Zertifikats sichern. ECILP-X wird auch die Aktualisierung der Richtlinien gewährleisten, die Anforderungen für die kontinuierliche berufliche Entwicklung definieren, ein Register zertifizierter ILP führen und für alle digitalen Prozesse verantwortlich sein, die für den Empfang, die Bereitstellung, die Verarbeitung und Speicherung von Informationen sowie für die Einhaltung der jeweiligen Datenschutzrichtlinien (in Deutschland DSGVO) erforderlich sind.

Grundsätze und Werte

Leitbild von ECILP-X. ECILP-X dient der Förderung und Entwicklung des Berufsstandes von ILP durch die Bereitstellung übereinstimmender professioneller Qualitätsstandards sowie deren Verbreitung und Anwendung. Dabei wird eine enge Zusammenarbeit mit bestehenden interkulturellen Verbänden und Organisationen angestrebt, unter besonderer Berücksichtigung der Bedürfnisse von Einzelpersonen und Organisationen in einer kulturell heterogenen Gesellschaft. ECILP-X will einen Beitrag zur Gestaltung einer humanen Gesellschaft und eines gesunden Planeten für alle leisten, indem es PraktikerInnen dabei unterstützt, angemessenes und zertifiziertes interkulturelles Fachwissen anzubieten. ECILP-X versteht sich als Hüter sich ständig weiterentwickelnder Standards, die den Interessengruppen bekannt sein müssen, um auf dem neuesten Stand dessen zu bleiben, was kulturell komplexe und heterogene Gesellschaften benötigen.

ECILP-X beabsichtigt, diesen Auftrag zu erfüllen, indem es sich kontinuierlich darum bemüht,

- einen Beitrag zur Gesellschaft leisten, indem es interkulturelles Wissen und interkulturelle Kompetenzen entwickelt und anwendet, wobei es sich an den 17 von den Vereinten Nationen festgelegten Zielen für nachhaltige Entwicklung orientiert (<https://sdgs.un.org/goals>);
- interkulturelle Expertise zu entwickeln, z. B. durch Verbesserung beruflicher Standards;
- sich für die Verbesserung der Aus- und Weiterbildung im Bereich der interkulturellen Kompetenz auf institutioneller Ebene einzusetzen, z. B. in Schulen, Universitäten sowie öffentlichen und privaten Organisationen der beruflichen und allgemeinen Bildung (VET), und
- Fachleute für interkulturelles Lernen durch Förderung und Interessenvertretung des Berufs auf nationaler und europäischer Ebene zu unterstützen und zu schützen.

Ethikstandards

ECILP-zertifizierte ILP bekennen sich zur Einhaltung beruflichen Verhaltens, wie es auf der Grundlage der acht Leitprinzipien von ECILP-X definiert wird. ECILP-zertifizierte ILP erfüllen ihre beruflichen Aktivitäten in Übereinstimmung mit

- den Ethikstandards ihrer nationalen SIETAR-Organisation
- den Ethikstandards einer eingetragenen nationalen interkulturellen Berufsorganisation, falls es in dem entsprechenden Land keine nationale SIETAR-Organisation gibt, oder
- den Ethikstandards von SIETAR Europa.

Grundsätze

Die Grundsätze von ECILP-X werden zu einem späteren Zeitpunkt formuliert. Künftige politische Grundsatzhaltungen werden die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (<http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights>) und ihre 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (<https://sdgs.un.org/goals>) bekräftigen.

Für die künftige Formulierung von Grundsätzen empfehlen die ECILP-Projektpartner die Berücksichtigung von Grundsatzserklärungen verwandter Organisationen, z. B. der nationalen SIETAR-Organisationen, von SIETAR Europa und der International Association of Cross-Cultural Psychology. Wir empfehlen, dass sich ECILP-X in seinen Grundsatzserklärungen zu den höchsten Standards ethischer und inklusiver Praktiken bekennt, kontinuierlich danach strebt, jede Art von Diskriminierung zu vermeiden und das Recht jedes Einzelnen auf eine faire, respektvolle und würdige Behandlung zu wahren. Dem Vorstand von ECILP-X wird empfohlen, Ausgewogenheit zwischen einem klaren Eintreten für diese Grundsätze und einer rein professionellen Ausrichtung zu wahren. ECILP-X soll einen Beitrag zu den Grundsätzen von Diversität und Inklusion (D&I) auf rein fachlicher Basis leisten, wobei es die Befürwortung der D&I-Grundsätze eventuell seinen Partnerorganisationen von SIETAR überlassen muss (siehe z. B. die Grundsatzserklärungen von SIETAR Europa, <https://sietareu.org/policies/>).

ECILP-X: Management und Organisationsstruktur

ECILP-X muss so strukturiert und verwaltet werden, dass bei all seinen Tätigkeiten die Unparteilichkeit seiner Entscheidungen gewährleistet ist.

ECILP-X benötigt mindestens einen Vorstand, Beisitzer, Büro-, Buchhaltungs- und IT-Personal. Die Arbeit von ECILP-X wird bezahltes Personal erfordern; dementsprechend benötigt ECILP-X bei seiner Gründung auch einen Finanzplan.

- **Vorstand.** Der Vorstand muss sich aus Experten aus dem interkulturellen Bereich und verwandten Berufen zusammensetzen. Der Vorstand sollte die Vielfalt und Komplexität des interkulturellen Berufs widerspiegeln, indem er PraktikerInnen und AkademikerInnen mit beruflichem Hintergrund einbezieht, die einen wichtigen Bezug zum interkulturellen Bereich haben. Die Vorstandsmitglieder müssen für ihre Arbeit entlohnt werden, um sicherzustellen, dass die Mitgliedschaft im Vorstand nicht auf diejenigen beschränkt ist, die es sich leisten können, viel Zeit für ehrenamtliche Arbeit zu investieren. Der Vorstand soll auf Nachhaltigkeit achten. Der Vorstand erstellt einen Jahresbericht, in dem die Aktivitäten einem Zeitplan folgend beschrieben werden. Die Aufsicht über die Tätigkeit des ECILP-X Vorstands muss vereinbart und organisiert werden. Die Aufsicht könnte z. B. durch den Präsidenten bzw. die Präsidentin von SIETAR Deutschland oder von SIETAR Europa wahrgenommen werden.
- **PrüferInnen.** Der Prüfungsprozess (d. h. die Entscheidung, ob ein/e KandidatIn die festgelegten Standards erfüllt) erfordert professionelles Urteilsvermögen. AssessorInnen⁵ müssen daher erfahrene interkulturelle Fachleute sein, die in der Lage sind, die Prüfung durchzuführen und die durch die KandidatInnen vorgelegten Nachweise ihrer Fachkenntnisse (d. h. über die Selbsteinschätzung hinaus) zu bewerten. AssessorInnen müssen für ihre Arbeit entlohnt werden, um sicherzustellen, dass sie sich die Arbeit leisten können, dass sie sie zeitnah und effektiv durchführen können und dass sie nicht mit widersprüchlichen Anforderungen aufgrund ihrer potentiell ehrenamtlichen Arbeit für ECILP-X und der bezahlten Arbeit ihrer

⁵ AssessorInnen werden die externen PrüferInnen bei ECILP genannt.

KundInnen und/oder ArbeitgeberInnen konfrontiert werden. Der Vorstand ernennt AssessorInnen auf Grundlage ihrer Eignung. Dies bedeutet nicht, dass AssessorInnen selbst alle Standards des ECILP-Zertifizierungssystems erfüllen müssen. Das Gremium gibt vordefinierte Kodierungs- und Schulungsmaterialien heraus, anhand derer die AssessorInnen nachweisen können, dass sie den ECILP-Kriterien entsprechen. Eine wichtige Frage, die bei der Bildung von ECILP-X zu klären sein wird, ist die Auswahl der AssessorInnen und die Kriterien für ihre Auswahl.

- **Büromanagement.** Mindestens ein/e MitarbeiterIn sollte direkt und in unmittelbarer Nähe zum Vorstand arbeiten, um eine effektive, effiziente und zeitnahe Abwicklung der Antragslogistik und der damit verbundenen Prozesse zu sicherzustellen. Zusätzliche Büroarbeit kann ausgelagert werden, z. B. an Unternehmen, die auf die Zertifizierung von Personen spezialisiert sind.
- IT-Dienste können ausgelagert werden.
- Buchhaltung kann ausgelagert werden.
- Finanzielle Ressourcen sollen für die zu Beginn und während der Durchführung von ECILP-X erforderliche Rechtsberatung, einschließlich des Versicherungsschutzes, bereitgestellt werden.
- Zu einem späteren Zeitpunkt kann ECILP-X weitere Gremien installieren bzw. Fachpersonen beauftragen, z. B. TestadministratorInnen (Personen, die befugt sind, den Prüfungsprozess zu verwalten oder zu beaufsichtigen), einen Aufsichtsrat, Ausschüsse zu relevanten Themen, Kommunikationsspezialisten usw.
- Die Personalkosten müssen durch Gebühren gedeckt werden, die die AntragstellerInnen für den Zertifizierungsprozess zahlen. Am Beispiel von NOBCO (Coaching-Organisation in den Niederlanden) kann von einer Gebühr von 400 € pro AntragstellerIn ausgegangen werden.

Verwaltung: Aufgaben, Zuständigkeiten und Befugnisse des Zertifizierungspersonals

Vorstandsmitglieder von ECILP-X sollten wichtige InteressensvertreterInnen des Berufsstandes der ILP sein, darunter VertreterInnen interkultureller Verbände wie SIETAR Europa, anderer Vereinigungen wie der International Association of Cross-Cultural Psychology (IACCP) oder der International Academy for Intercultural Research (IAIR) sowie nationaler Organisationen, von Universitäten und Fachbereichen, die sich mit interkultureller und/oder kulturübergreifender Forschung und Zertifizierung befassen, von gewinnorientierten und gemeinnützigen KundInnen sowie von interkulturellen Dienstleistungsagenturen. Der Vorstand bearbeitet die Anträge, prüft die Antragsunterlagen und ist der Hauptansprechpartner für die Antragstellenden während des gesamten Zertifizierungsprozesses. Eine zusätzliche Ebene der Organisation könnte ein europäischer Kontrollausschuss sein, der den ECILP-X-Vorstand überwacht und berät. In einer späteren Phase können nationale ECILP-X-Agenturen als Konformitätsbewertungsstellen mit nationalen Verwaltungsräten gebildet werden. Diese Strukturbildung geht jedoch über das Ziel des derzeitigen Zeitrahmens des Projektes hinaus.

SekretariatsmitarbeiterInnen prüfen, ob ein Antrag alle quantitativen Anforderungen erfüllt und kommunizieren entsprechend mit AntragstellerInnen, AssessorInnen und dem Vorstand.

Wenn ein Antrag alle quantitativen Anforderungen erfüllt, bewerten die AssessorInnen das Portfolio der AntragstellerInnen anhand des ECILP-Kompetenzrahmens auf einer der drei ECILP-Stufen, führen ein Gespräch und erstellen einen Bewertungsbericht für den ECILP-X-Vorstand. Der Vorstand vergibt die Zuerkennung oder lehnt sie ab.

4 Regelungen zum Zertifizierungsprozess

Das Europäische Zertifikat für *Intercultural Learning Professionals* (ECILP) bietet einen Standard für professionelles interkulturelles Training, der KundInnen, ArbeitgeberInnen, Agenturen und andere Interessensgruppen

darüber informiert, dass ein/e ILP diejenigen Kompetenzen entwickelt hat, die für die Erbringung interkultureller Trainingsdienstleistungen auf dem im Zertifikat angegebenen Niveau erforderlich sind.

ECILP zielt darauf ab, in allen Ländern, in denen es ausgestellt wird, einen gemeinsamen Kompetenzstandard zu setzen und alle interkulturellen PraktikerInnen, akademischen Einrichtungen, Agenturen, interkulturellen Netzwerke und Organisationen sowie Anbieter interkultureller Trainings anzuregen, über die erforderlichen Standards für den Beruf nachzudenken, ihre Bildungssysteme dahingehend zu aktualisieren und ihre Kräfte zu bündeln, um gezielte Ausbildungsprogramme und -materialien zu entwickeln.

ECILP ist ein europäischer Standard für interkulturelle Lernaktivitäten mit Schwerpunkt Training in der beruflichen Bildung, der von ECILP-X, der Europäischen Organisation von und für ILP, festgelegt wurde. Jede/r ILP, die/der diesen Standard erfüllt, kann ein ECILP-Zertifikat erhalten und in das ECILP-Register aufgenommen werden. ECILP-X benötigt für seine Ziele öffentliche Unterstützung und Engagement von allen bestehenden europäischen interkulturellen Netzwerkorganisationen, insbesondere von allen SIETAR-Organisationen.

Abschnitt A. ECILP, das Europäische Zertifikat für *Intercultural Learning Professionals*

Artikel 1 ECILP enthält eine Vielzahl von Standards für die Aus- und Weiterbildung von ILP, die im Dokument „Das ECILP-Qualifikationssystem und seine Standards“ ausführlich beschrieben und in Abschnitt 1 und Anhang 2 dieses Dokuments zusammengefasst sind.

Artikel 2 Intercultural Learning Professionals sind berechtigt, in das europäische Register von ECILP aufgenommen zu werden und das ECILP-Zertifikat zu erhalten, wenn sie:

- über einen akademischen Abschluss (Bachelor, Master, PhD oder adäquate Abschlüsse) in einem einschlägigen Fachgebiet, z. B. Anthropologie, interkulturelle Psychologie,

Kultursoziologie, kulturpädagogische Psychologie, interkulturelle Kommunikationsstudien und/oder internationale Wirtschaftsstudien, interkulturelle Pädagogik, Ethnologie verfügen und/oder vergleichbare und nachweisbare Bildungserfahrung haben, z. B. in Form von Stunden, die den für einen Abschluss erforderlichen ECTS entsprechen.

- Den Nachweis lebensbegleitenden Lernens und eines aktiven Ansatzes zum Wissenserwerb erbringen, z. B. an einschlägigen Train-the-Trainer-Programmen, Workshops, Supervisionszirkeln, Konferenzen und Seminaren teilgenommen haben, und
- Nachweise für Ihr Portfolio vorlegen, z. B. dokumentierte Arbeitsstunden und beglaubigte Zeugnisse inkl. Kontaktinformationen zwecks Überprüfung.
- Berufsethik: Im Rahmen der allgemeinen Geschäftsbedingungen haben sich die ECILP-BewerberInnen gegenüber ihrem nationalen Vergabegremium schriftlich verpflichtet, die in der ECILP-Berufsethik dargelegten Grundsätze zu beruflichem Verhalten zu befolgen und ihre berufliche Tätigkeit in Übereinstimmung mit dem Ethikkodex ihres nationalen SIETAR-Verbandes auszuüben.
- Die Sammlung von Nachweisen wird durch die Erfassung im Online *self assessment* erleichtert, bei der die Befragten die Informationen strukturieren, die sie ECILP-X zur Verfügung stellen.

Artikel 3 Nach positiver Bewertung der in Artikel 2 genannten Nachweise kann eine Person in das ECILP-Register eingetragen werden und das ECILP-Zertifikat erhalten.

Artikel 4 Im Falle einer Revalidierung kann das ECILP-Zertifikat allen ILP erneut ausgestellt werden, die

- ihre berufliche interkulturelle Kompetenz in Form einer bestimmten Anzahl von Praxisstunden als Fachkraft im interkulturellen Bildungsbereich sowie durch kontinuierliche

Weiterbildung und berufliche Entwicklung gemäß Artikel 2 nachweisen.

- sich gegenüber ihrem nationalen Vergabeausschuss schriftlich verpflichtet haben, weiterhin die Grundsätze beruflichen Verhaltens zu achten, die in den Ethikstandards von ECILP-X niedergelegt sind.

Artikel 5 ECILP basiert auf dem Zertifizierungsschema, das im Dokument „Das ECILP-Qualifizierungssystem und seine Standards“ vorgestellt wird und in Abschnitt 1 und Anhang 2 des vorliegenden Dokuments bzw. in den nachfolgenden Versionen zusammengefasst ist.

Artikel 6 Die im Bewerbungsformular erforderlichen ECILP-Angaben umfassen:

- Informationen über ein abgeschlossenes Hochschulstudium bzw. adäquate Ausbildung, supervidierte Berufspraxis einschließlich der beruflichen Kompetenzen, Funktionen und Bereiche, in denen die Intercultural Learning Professionals gearbeitet haben sowie zu ihrer Berufserfahrung.
- Informationen über erworbene Titel, Beginn und Ende des Hochschulstudiums/ der Ausbildung, das Fachgebiet und das Land, in dem der Titel verliehen wurde.
- Ergänzende Informationen zu Bildungs- und Berufshintergrund, zusätzliche berufliche Abschlüsse, Zertifizierungen und Diplome sowie Nachweise über das Portfolio werden ebenfalls abgefragt und im Bewerbungsverfahren gewichtet.

Artikel 7 Die in das europäische ECILP-Register aufzunehmenden Informationen sind

- Name und Anschrift des Bewerbers/der Bewerberin,
- Bildungsabschlüsse, das Land/die Länder, in dem/denen der Beruf ausgeübt wird, Tätigkeitssektor und

- Ort und Datum der Zulassung durch den nationalen Vergabeausschuss.

Artikel 8 Registrierte ECILP-Zertifizierte gelten als für eine eigenständige Berufstätigkeit im interkulturellen Bildungskontext qualifiziert, sofern keine Einschränkungen durch nationale Vorschriften in dem betreffenden Land bestehen.

Artikel 9 Registrierte ECILP-Zertifizierte gelten als qualifiziert, um in allen Ländern, in denen die nationalen interkulturellen Berufsverbände die ECILP-Standards akzeptiert haben, eine eigenständige Berufstätigkeit im interkulturellen Bildungskontext auszuüben.

Artikel 10 Der Eintrag einer ILP wird aus dem ECILP-Register gestrichen, wenn ECILP-X auf einen der folgenden Fälle aufmerksam wird:

- Erlöschen der Gültigkeit des Zertifikats
- Auf Antrag des/der Zertifizierten
- Im Falle der Verhängung einer Sanktionierung oder Strafmaßnahme durch ein Gericht oder einen nationalen Ausschuss gegen den/die Zertifizierte/n, die ihm die Ausübung des Berufs eines/einer ECILP-zertifizierten ILP verbietet, wie z. B. die Streichung aus einem nationalen Register oder der Entzug einer nationalen Lizenz.

Artikel 11 Die Eintragung einer ILP im ECILP-Register wird als "ausgesetzt" gekennzeichnet, wenn ein Gericht oder ein nationaler Ausschuss eine Sanktionierung oder Strafmaßnahme verhängt hat, die dem/der Zertifizierten das Recht, den Beruf der/des ILP auszuüben, entzieht. Der Vermerk "ausgesetzt" wird entfernt, wenn die Suspendierung endet.

Abschnitt B. Das Vergabegremium

Artikel 12 Der Vorstand von ECILP-X ist dafür verantwortlich, dass ECILP-X ein vollständig funktionsfähiges Vergabegremium hat.

Vorstandsmitglieder können Mitglieder des Vergabegremiums sein, abhängig davon, was für ECILP-X in den verschiedenen Entwicklungsphasen realisierbar ist. Das Vergabegremium ist für die Vergabe des ECILP und die Eintragung einer Person in das ECILP-Register gemäß den vorliegenden Bestimmungen zuständig.

Artikel 13 Das Vergabegremium besteht aus einem/einer Vorsitzenden, einem/einer designierten Vorsitzenden (ggf. einem/einer ehemaligen Vorsitzenden) und bis zu acht weiteren Mitgliedern. Für die Beschlussfassung ist ein Quorum festzulegen. Die Mitglieder sollten verschiedene nationale und kulturelle Kontexte spiegeln, wobei die Vielfalt bei ECILP-X durch mehr als den Wohnsitz oder Reisepass repräsentiert sein muss. Ein Land kann maximal durch zwei Mitglieder vertreten sein. Der Vorstand sollte die Vielfalt und Komplexität interkultureller Berufe widerspiegeln und ein Gleichgewicht zwischen denjenigen, die in der Praxis tätig sind, und denen, die im wissenschaftlichen Kontext arbeiten, herstellen, und sich mit der Ausbildung von Fachkräften für interkulturelles Lernen befassen.

Artikel 14 KandidatInnen für das Vergabegremium

- a) Kandidaten können sich selbst nominieren oder von anderen nominiert werden, z. B. von nationalen SIETAR-Verbänden, SIETAR Europa und nationalen akademischen Einrichtungen, die sich mit interkultureller Bildung befassen. Bewerbungen sollten einen aussagekräftigen Lebenslauf und ein Nominierungsschreiben enthalten.
- b) Die Mitglieder des Gremiums werden für eine Amtszeit von bis zu vier Jahren ernannt, die einmal verlängert werden kann. Die Amtszeiten sind so festgelegt, dass alle zwei Jahre zwei neue Mitglieder ernannt werden können.
- c) Die Mitglieder des Gremiums sollten unterschiedliche Amtszeiten haben, um eine Rotation der Mitglieder zu gewährleisten, damit die Aufgaben von alten zu neuen Mitgliedern geordnet übergeben werden.

- d) Der Vorstand von ECILP-X wählt neue Kandidaten. In den ersten fünf Jahren nach Gründung von ECILP-X können die PräsidentInnen von SIETAR Deutschland und SIETAR Europa ein Veto gegen eine Entscheidung einlegen. Änderungen der Vetorechte durch jede nationale SIETAR-Organisation können während dieser ersten fünf Jahre beschlossen werden.

Artikel 15 Das Vergabegremium ist für die Aufsicht über ECILP und die Einhaltung des Reglements zuständig und stellt sicher, dass die Registrierung und Vergabe des ECILP in Einklang mit diesem Reglement erfolgt. Dazu gehören:

- a) Festlegung und Aktualisierung der Art des Nachweises beruflicher Kompetenzen von AntragstellerInnen;
- b) Entscheidung über jeden einzelnen ECILP-Antrag und ggf. Information über die Gründe für das Nichtbestehen des Antrags (z. B. Punkteübersichten, Zertifikatsüberprüfungen) oder Verleihung des ECILP;
- c) Adaptieren der von den AntragstellerInnen zu unterzeichnenden Erklärung zur Berufsethik an den SIETAR-Europa-Rahmen (bzw. an die jeweilige nationale SIETAR-Bestimmung);
- d) Festlegung der von den Antragstellenden zu zahlenden Gebühr für Verwaltungskosten;
- e) Ausstellung des ECILP für interkulturelle Fachkräfte;
- f) Führung eines öffentlich zugänglichen Verzeichnisses der ECILP-Zertifizierten und des Ausstellungsdatums des Zertifikats;
- g) Archivierung aller Bewerbungsunterlagen für einen bestimmten Zeitraum entsprechend den GDPR-Richtlinien;
- h) Pflege des ECILP-Registers;
- i) Festlegung der Berechtigung zum Zugriff auf das Register;

- j) Information und Beratung von Hochschuleinrichtungen zur Art der Vorbereitung von Studierenden auf die Zulassung zu ECILP;
- k) Information und Beratung von Einrichtungen zur Ausbildung von AusbilderInnen über die Zulassungsbedingungen zu ECILP;
- l) Erstellung eines jährlichen Tätigkeitsberichts gemäß dem Rechtsstatus von ECILP-X;
- m) Beratung der Europäischen Kommission in Fragen der Anerkennung der Qualifikationen von Fachkräften für interkulturelles Lernen in Europa;
- n) Beauftragung und Vorbereitung von AssessorInnen für die Durchführung der ECILP-Antragsgespräche und Abgabe von Empfehlungen an das Vergabegremium.

Artikel 16 AssessorInnen werden vom Vergabegremium ernannt. Zu den Aufgaben der AssessorInnen gehören die transparente, kompetente und unparteiische Bewertung der Antragstellenden, die Prüfung der Bewerbungsunterlagen und die Durchführung der Bewerbungsgespräche, die Abgabe von Empfehlungen an den Vergabeausschuss, der Austausch über Verfahren und Ergebnisse während des gesamten Bewertungszeitraums und die regelmäßige Kommunikation mit dem Vorstand.

Abschnitt C. Verfahren zum Erwerb von ECILP

Artikel 17 Die Gültigkeit einer ECILP-Registrierung kann nicht durch erneute Beantragung desselben ECILP-Zertifikats verlängert werden, sondern nur durch eine Neuzertifizierung gemäß Artikel 4.

Artikel 18 Der Antrag muss auf einem Formular gestellt werden, das in seiner Aussagekraft und Struktur dem in diesem Dokument enthaltenen Muster (oder seinen aktualisierten Fassungen) entspricht (Anhang IV). Der Antrag muss Angaben zum

Bildungs- und Berufshintergrund, zu Berufsabschlüssen, Zertifizierungen, Diplomen und Unterrichtsmaterialien/Beispielen enthalten. Antragstellende müssen eine Verpflichtungserklärung unterzeichnen, die besagt, dass die jeweilige berufliche Tätigkeit in Einklang mit dem Ethikkodex des nationalen interkulturellen Verbandes des Landes (dies kann eine nationale SIETAR-Organisation oder ein anderer interkultureller Verband sein) oder in Übereinstimmung mit dem Ethikkodex eines supranationalen interkulturellen Verbandes (z. B. SIETAR Europa) ausgeübt wird.

- Artikel 19** Das Vergabegremium stellt fest, ob BewerberInnen die in Artikel 2 geforderten Kriterien erfüllen. Es prüft die beruflichen Kompetenzen und Praxisfelder, in denen BewerberInnen unter Aufsicht und/oder selbständig tätig sind oder waren, und das Gremium entscheidet über die erreichte Stufe.
- Artikel 20** Die PrüferInnen führen für jede/n BewerberIn ein festgelegtes Verfahren durch, wobei für jede/n BewerberIn eine PrüferIn zuständig ist. Die PrüferIn spricht dann eine Empfehlung an den Ausschuss aus. Fünfundzwanzig Prozent aller Bewerbungen, die nach dem Zufallsprinzip ausgewählt werden, werden von zwei PrüferInnen bewertet. Das Gremium nimmt Abweichungen zur Kenntnis und stimmt die Entscheidung ab.
- Artikel 21** Eine Bewerbung wird erst nach Einzahlung der Zertifizierungsgebühr bearbeitet.
- Artikel 22** Die PrüferInnen prüfen die vorgelegten Nachweise und entscheiden, ob weitere Informationen von den BewerberInnen benötigt werden. Wenn die PrüferInnen keine Einigung erzielen können, schalten sie das Vergabegremium ein. Der/die BewerberIn wird innerhalb von 8 Wochen nach Eingang des ursprünglichen Antrags und der Gebühr darüber informiert, ob das Vergabegremium weitere Informationen benötigt.

- Artikel 23** Werden zusätzliche Informationen benötigt, wird der/die BewerberIn innerhalb von 12 Wochen nach Erhalt dieser zusätzlichen Informationen über die Entscheidung des Vergabegremiums informiert.
- Artikel 24** Sind keine zusätzlichen Informationen erforderlich, wird der/die BewerberIn innerhalb von 12 Wochen nach Eingang des ursprünglichen Antrags und der Gebühr über die Entscheidung des Vergabegremiums zur Vergabe des ECILP informiert. Wird das ECILP nicht vergeben, so erhält der/die BewerberIn eine ausführliche Begründung für diese Entscheidung.
- Artikel 25** Zu dem Datum, an dem der/die BewerberIn in das ECILP-Register eingetragen wird, wird das ECILP an sie/ihn vergeben.
- Artikel 26** Um das ECILP zu revalidieren, muss der/die BewerberIn dem Vergabegremium einen Antrag vorlegen, in dem die aktuelle Kompetenz nachgewiesen wird.
- Artikel 27** Der Antrag auf Revalidierung muss einen Nachweis über die Aufrechterhaltung der beruflichen Kompetenz in Form einer bestimmten Anzahl von Praxisstunden als ILP und einer kontinuierlichen Aus- und Fortbildung gemäß den Vorgaben von ECILP-X enthalten.

Abschnitt D. Widerspruch

- Artikel 28** Wenn ein/e AntragstellerIn gegen ein Zertifizierungsergebnis Einspruch erhebt, muss er/sie dies schriftlich unter Angabe der strittigen Thematik und einer stichhaltigen Begründung tun. Die zu klärenden Punkte können sich auf vorgelegte Bescheinigungen und Unterlagen oder auf die Antworten in der Selbsteinschätzung beziehen.
- Artikel 29** Falls das Antwortschreiben überzeugende Begründungen oder Belege liefert, werden diese erneut dem/der ursprünglichen PrüferIn/AssessorIn und einem/einer zweiten PrüferIn/AssessorIn zur Bewertung der neuen Anteile aufgrund der zusätzlich vorgelegten Belege zugeleitet. Eine Entscheidung wird auf Grundlage der Beurteilung beider Gutachter getroffen.

Abschnitt E. Verzeichnis für ECILP Zertifizierte

- Artikel 30** Zur Dokumentation von ECILP-zertifizierten ILP wird ECILP-X ein Verzeichnis führen (das ECILP-Register), das eine aktuelle Auflistung der zertifizierten ILP enthält.
- Artikel 31** In diesem ECILP-Register werden auch die InhaberInnen von regionalen Kompetenzzertifikaten geführt.
- Artikel 32** Die in den Registrierungsangaben von ECILP aufgeführten Informationen werden im ECILP-Register erfasst und im Internet (online) über eine Suchfunktion zugänglich sein.
- Artikel 33** Die Einträge des ECILP-Registers werden auf Initiative des Vergabegremiums aktualisiert, wenn ein ECILP-Zertifikat ausgestellt, neu ausgestellt, entzogen wird oder abläuft. Die Informationen im Register können nur von ECILP-X geändert werden.

Die oben genannten Artikel 1 bis 33 werden als Leitlinien für alle an Aufbau und Gründung von ECILP-X und der Umsetzung der ECILP-Zertifizierungsverfahren Mitwirkenden vorgeschlagen. Hierzu müssen Verfahren zu Zuständigkeiten und Verantwortungsbefugnissen hinsichtlich der ECILP-Bestimmungen und ihren Folgetätigkeiten festgelegt werden.

5 Weitere Anforderungen

Sobald eine rechtliche Struktur für ECILP-X beschlossen und ECILP-X gegründet wurde, müssen die Vorstandsmitglieder sicherstellen, dass ECILP-X alle mit seinen Kernfunktionen und Verantwortlichkeiten verbundenen Anforderungen erfüllt. Zu diesen Anforderungen gehören:

- Generalia: Rechtliche Fragen, Sicherung der Unparteilichkeit, Fragen der Finanzen und Haftung
- Ressourcenbereitstellung: Personal; IT- und Speicher usw.
- Dokumentation und Information: Korrespondenz mit AntragstellerInnen, Vertraulichkeit und Datensicherheit
- Zusätzliche Anforderungen: Vorschriften für die Verwendung von Zertifikaten, Logos und Abzeichen, Stempel, Bearbeitung von Beschwerden
- Management
- Technische und organisatorische Maßnahmen

Zum jetzigen Zeitpunkt sehen wir es als ausreichend an, die technischen Anforderungen und die Nutzung (Anhang 7) sowie einen Entwurf der technischen und organisatorischen Notwendigkeiten (TOMs) vorzustellen, für die ECILP-X zuständig und in der Berichtspflicht sein wird (Anhang 8).

Anhänge

Anhang 1 Abkürzungen und Definitionen

AssessorIn	AssessorIn = PrüferIn Zuständige, ausgewählte ExpertInnen, die die Kompetenzen der BewerberInnen entlang den von ECILP-X festgelegten Leitlinien bewerten.
Basiskompetenzen	Die acht Kompetenzen des Bereichs 1 des ECILP-Kompetenzsystems, die in ihrer Kombination spezifisch für die Erbringung von interkulturellen Trainingsdienstleistungen sind.
ECILP	Europäisches Zertifikat für <i>Intercultural Learning Professionals</i> . ECILP wurde entwickelt, um einen gemeinsamen Standard für die Gewährleistung von Qualität in der interkulturellen Aus- und Fortbildung zu schaffen.
ECILP-Kompetenz/en	Eine oder mehrere im ECILP-Kompetenzsystem enthaltene Kompetenzen
ECILP-Kompetenzsystem; ECILP-Kompetenzrahmen	Die Gesamtheit der für das ECILP-Zertifikat definierten Kompetenzen. Das ECILP-Kompetenzsystem (Kompetenzrahmen) besteht aus drei Kompetenzbereichen, die die wichtigsten Aspekte der interkulturellen Berufspraxis abbilden: acht Basiskompetenzen, sechs Prozesskompetenzen und sieben strategische Kompetenzen.
ECILP Projekt-partner	Die für das ECILP-Projekt verantwortlichen Organisationen (siehe Anhang 11)
ECILP-Register	Register für die von ECILP zertifizierten Fachkräfte (ILP). Es wird von der für die Zertifizierung zuständigen juristischen Person geführt und gepflegt.
ECILP-X	Arbeitstitel für die Zertifizierungsstelle, die das ECILP vergeben wird.
ECILP-zertifizierte Intercultural Learning Professionals	Fachleute im interkulturellen Arbeitskontext, die den von ECILP angebotenen Zertifizierungsprozess durchlaufen haben und denen das ECILP-Zertifikat verliehen wurde.

ECILP-Zertifizierungssystem	Das ECILP-Zertifizierungssystem umfasst das gesamte System der ECILP-Kompetenzen (mit seinen drei Kompetenzbereichen: acht Grundkompetenzen, sechs Prozesskompetenzen und sieben strategische Kompetenzen) in Verbindung mit den Anforderungen an den Zertifizierungsprozess (wie im vorliegenden Dokument beschrieben). Das Zertifizierungssystem legt den Geltungsbereich der Zertifizierung, die Aufgabe und die erforderlichen Kompetenzen, die Voraussetzungen (soweit zutreffend) und den ECILP-Verhaltenskodex fest. Die Anforderungen an den Zertifizierungsprozess beinhalten Kriterien und Bewertungsmethoden für die Erstzertifizierung und die Rezertifizierung, Kriterien für Aussetzung/Entzug des Zertifikats und Kriterien für die Zuweisung des Teilzertifikats und eines bestimmten Zertifizierungsniveaus (ISO/IEC17024, 2012, S. 9-10).
Governance	Die Gesamtheit erforderlicher Strukturen und Verfahren, um transparente, unparteiische und kompetente Entscheidungen über die Erteilung des ECILP zu gewährleisten.
ILP	Der/die <i>Intercultural Learning Professional</i> ist eine Person, die als Berufstätige/r im interkulturellen Kontext arbeitet und/oder lehrt und/oder interkulturelle Kompetenzen vermittelt.
Prozesskompetenzen	Die sechs erforderlichen Kompetenzen des Bereichs 2 des ECILP-Kompetenzsystems zur Durchführung der Lernaktivität, beginnend mit der Abstimmung der Ziele mit dem/der Kunden/Kundin bis zur Bewertung und der Nachbereitung der Lernaktivität.
Regionale Kompetenz	Regionale Kompetenz ist eine der acht Grundkompetenzen des Bereichs 1. Sie bezieht sich auf miteinander verbundene Kenntnisse, Erfahrungen und Verhaltensweisen, die für eine konstruktive und zielführende Interaktion, Kommunikation und Zusammenarbeit mit KundInnen, Teilnehmenden und anderen Akteuren im beruflichen Umfeld in Bezug auf die betreffende Region relevant sind.
Strategische Kompetenzen	Die sieben Kompetenzen des Bereichs 3 des ECILP-Kompetenzsystems, die es ILP ermöglichen, ihre Dienstleistungen effektiv und effizient zu erbringen.
Vergabegremium	Das Gremium, das für die Vergabe des ECILP und den

	Eintrag einer ILP in das ECILP-Register zuständig ist.
VET	Englische Abkürzung für: Vocational and educational training; dt.: berufliche Aus- und Fortbildung
Zertifikat	Schriftliche Bescheinigung einer unabhängigen Stelle darüber, dass das betreffende Produkt, die Dienstleistung oder das System bestimmte Anforderungen erfüllt sind (ISO/IEC17024, 2012).
Zertifizierungsstelle	<p>Juristische Person oder ein bestimmter Teil einer juristischen Person, die für ihre Zertifizierungstätigkeiten rechtlich verantwortlich gemacht werden kann (ISO/IEC 17024:2012, S. 3). Die Zertifizierungsstelle kann z. B. eine Stiftung oder ein Verein sein.</p> <p>In Ermangelung einer solchen juristischen Person am Ende des ECILP-Projekts (März 2023) schlagen wir in diesem Dokument als Arbeitstitel ECILP-X als Platzhalter für diese juristische Person vor.</p>

Anhang 2 Das ECILP Zertifizierungssystem: Bereiche und Kompetenzen

Bereich 1: Acht Basiskompetenzen	
Kompetenz	Definition
Interkulturelle Kompetenz	Interkulturelle Kompetenzen sind mehrdimensionale Konstrukte, "die sich aus Wissensbeständen, Fertigkeiten, Einstellungen, Werten, Eigenschaften, Motiven, Selbstbildern und sozialen Rollen zusammensetzen" (Sparrow 1995, S. 169), die erforderlich sind, um konstruktiv mit Situationen umzugehen, in denen Menschen "unterschiedliche und/oder abweichende affektive, verhaltensbezogene und kognitive Orientierungen gegenüber der Welt" haben oder als solche wahrgenommen werden (Deardorff, 2009, S. 7). Diese Orientierungen können mit der Nationalität, der Abstammung, der ethnischen Zugehörigkeit, der Herkunft, der Religion und/oder der Region der Teilnehmenden (in Anlehnung an Deardorff, 2009, S. 7) sowie mit Organisationen, Berufen und anderen kulturellen Gruppen verbunden sein.
Abfrage (Beispiel)	<i>Bitte geben Sie ein Beispiel dafür, wie Sie interkulturelle Erfahrungen der TeilnehmerInnen in eine Lernaktivität integriert haben.</i>
Erwachsenenbildung	Erwachsenenbildung bezeichnet die Gesamtheit geführter formaler, nicht-formaler und informeller Lehr- und Lernprozesse für Personen, die von der Gesellschaft, in der sie leben, als Erwachsene angesehen werden, und die ihre Fähigkeiten zum Leben und Arbeiten sowohl in ihrem eigenen Interesse als auch in dem ihrer Gemeinschaften, Organisationen und Gesellschaften entwickeln und bereichern (UNESCO, 2016).
Abfrage (Beispiel)	<i>Bitte geben Sie an, wie oft Sie sich anhand der unten aufgeführten Quellen über Erwachsenenbildung informieren. Ich nutze beruflich relevante Informationsquellen (z. B. Zeitschriften, Lehrbücher, Peer-Review-Journale).</i>
Kompetenz in Arbeits- und Organisationspsychologie	Kompetenz in W&O-Psychologie beinhaltet Wissen, Erfahrung und Verhaltensstrategien, die ILP benötigen, um arbeitsbezogene Probleme, die die Effektivität und das Wohlbefinden ihrer KlientInnen beeinflussen, zu verstehen und

(W&O)	zu identifizieren, und um ihre KlientInnen dabei zu unterstützen, diese Probleme konstruktiv anzugehen und zu bewältigen (basierend auf EAWOP-ENOP Reference Model, 2007).
Abfrage (Beispiel)	<i>Ich konzipiere interkulturelle Trainings auf der Grundlage empirisch geprüfter Theorien der Arbeits- und Organisationspsychologie.</i>
Berufliche Kompetenz	Berufliche Kompetenz ist die Fähigkeit, bisher erworbene berufliche Kompetenzen für eine verbesserte interkulturelle Dienstleistung einzusetzen, indem Lernziele, Erwartungen, Erfahrungen, Bedürfnisse und Gewohnheiten von KundInnen adäquat antizipiert und konstruktiv darauf reagiert wird. Berufliche Kompetenz beinhaltet Kombinationen von Wissen, Fähigkeiten und Verhaltensweisen, die ein/e ILP durch systematische und strukturierte Arbeitserfahrung außerhalb des interkulturellen Berufs erworben hat.
Abfrage (Beispiel)	<i>Wir sind an Nachweisen für die von Ihnen angegebenen beruflichen Kompetenzen interessiert. Bitte führen Sie relevante Nachweise auf (z. B. Berufsabschlüsse, Zertifizierungen, Diplome, Unterrichtsmaterialien/Beispiele).</i>
Sprach- und Kommunikations- kompetenz	Sprach- und Kommunikationskompetenz ist die Fähigkeit, mit KundInnen, Teilnehmenden und anderen Beteiligten in einer Vielzahl von beruflichen Umfeldern angemessen und wirksam zu kommunizieren und dabei zwischen verschiedenen Stilen und Textsorten zu unterscheiden.
Abfrage (Beispiel)	<i>Wir sind an Nachweisen für die von Ihnen angegebenen Sprach- und Kommunikationskompetenzen interessiert. Bitte führen Sie relevante Nachweise auf (z. B. Berufsabschlüsse, Zertifizierungen, Diplome, Unterrichtsmaterialien/Beispiele).</i>
Soziale Kompetenz	Soziale Kompetenz besteht aus komplexen Fähigkeiten, die zu einer angemessenen und konstruktiven sozialen Interaktion beitragen. Sie beinhaltet die Fähigkeit, soziale Faktoren und Dynamiken zu diagnostizieren, sich in einem gegebenen sozialen Kontext zurechtzufinden und soziale Dynamiken im Hinblick auf die Schaffung eines konstruktiven, respektvollen und integrativen Lernklimas für alle Teilnehmer in einer Lernumgebung zu beeinflussen.
Abfrage (Beispiel)	<i>Wir sind daran interessiert, wie viel Erfahrung Sie bei Ihren Lernaktivitäten mit Menschen unterschiedlichen sozialen</i>

	<p><i>Hintergrunds haben. Bitte geben Sie an, welche Erfahrungen Sie damit haben:</i></p> <p><i>Verbale und nonverbale Ausdrucksweise je nach sozioökonomischer Zusammensetzung der Gruppe</i></p>
Regionale Kompetenz	Regionale Kompetenz umfasst eine Reihe von Kenntnissen, Erfahrungen und Verhaltensweisen, die für eine angemessene und wirksame Interaktion, Kommunikation und Zusammenarbeit mit KundInnen, Teilnehmenden und anderen Beteiligten in einem beruflichen Umfeld im Hinblick auf eine spezifische Regionalkultur relevant sind.
Abfrage (Beispiel)	<i>In welchen Ländern / Kulturräumen haben Sie gearbeitet? Bitte geben Sie alle Orte an.</i>
Medienkompetenz	Medienkompetenz ist die Fähigkeit, geeignete und wirksame Lehr- und Lernmittel auszuwählen, zu gestalten und einzusetzen, um Erwachsene zum Lernen zu motivieren und ihren Lernprozess zu erleichtern. Zu den Lehrmitteln gehören alle Geräte und Materialien, die in Lehr-, Schulungs- und Lernprozessen eingesetzt werden.
Abfrage (Beispiel)	<i>Inwieweit haben Sie Erfahrung mit der Anpassung von Medien, um die Lernerfahrung von Teilnehmenden zu unterstützen?</i>

Bereich 2: Sechs Prozesskompetenzen

Competence	Definition
Needs, goals and agreement	This phase requires competences for clarifying the client's needs and expectations, for determining the best match between assignment and trainer, and identifying and negotiating the budget for the programme. The phase ideally consists of a) Needs Analysis, b) Goal Setting, c) Aligning Needs Analysis and Goal Setting with the Customer, and d) Elaborating the Service.
Sample item	<p><i>Which instruments do you use for collecting information about and analysing the clients' situation and needs? Multiple options are possible.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>customer dialogue</i> • <i>alignment interviews</i> • <i>surveys</i> • <i>question techniques</i> • <i>other, please indicate</i>

Antecedent training conditions and participant alignment	Needed in this phase are competences in assessing and reviewing personal prerequisites and expectations of participants, and assessing the training context from the client's perspective. The phase ideally covers a) Assessing individual participant characteristics, b) Assessing motivation prior to training, c) Assessing the organisation's attitude toward training.
Sample item	<i>To what extent do you assess specific experiences, skills, and background of participants before the training?</i>
Training Design	Training design involves competences of designing learning activities that accomplish the agreed-upon objectives. The phase ideally consists of five steps, i.e., a) Adapting individual and organisational conditions to the specific training setting, b) designing a training structure, c) identifying the situational requirements of training delivery, d) developing a training concept, e) detailing the training concept.
Sample item	<i>How experienced are you in discovering what may be particularly difficult for the client to work on (e.g., problems, pain points)?</i>
Training Delivery	Delivering the training requires know-how and skills to deal with a range of planned and unforeseen interactions during the training. Training Delivery can be broken down into five idealized sequences: a) Check-in, b) Delivering training, c) Demonstrating flexibility in dealing with unexpected events and participant behaviour, d) Participant feedback, e) Check-out.
Sample item	<i>How experienced are you in carrying out training activities (e.g., motivating, clarifying relevance, briefing, implementing, debriefing, ensuring learning transfer)?</i>
Training Evaluation	Training evaluation is an important but often underestimated phase of the training process, addressing training effectiveness and potential improvements. The phase ideally contains a) Evaluation of the training, b) Reflection on the training evaluation, and c) Improving the training.
Sample item	Which methods do you use for collecting feedback? <ul style="list-style-type: none"> • feedback sheets • feedback rounds • flashlight • other, please indicate
Training Transfer	This final phase of the training process looks at the extent to which participants can apply the learning to their everyday working lives. The phase should cover a) Supporting

	participants' knowledge retention, b) Assessing participants' feedback, and c) Follow-up with the client.
Sample item	<i>How experienced are you in supporting the participants in maintaining the knowledge and skills gained in the training, for example by providing follow up content and sessions?</i>

Area 3: Seven strategic competences

Competence	Definition
Professional strategy	Developing an appropriate organisational strategy, and aligning it with the organisation's vision and mission, its business goals and framework, in accordance with the ILP's basic competence profile.
Sample item	<i>I have formulated a vision and goals for my business.</i>
Continuing education and professional development	Updating and developing one's competences, knowledge and skills, in alignment with the requirements of an intercultural work context, and labour market developments and trends.
Sample item	<i>I try out new methods in my work.</i>
Quality assurance	Establishing and maintaining a quality assurance system for the organisation as a whole.
Sample item	<i>My company is certified by an accredited institution.</i>
Research and development	Doing research and developing new services, methods and products in anticipation of future client needs.
Sample item	<i>I explore new developments in the field early to meet clients' future needs.</i>
Network and professional contacts	Building, broadening, and strengthening professional relationships to consolidate one's own connections in the intercultural field
Sample item	<i>I take part in business-related social events.</i>
Organisational and financial management	Mastering the operational and managerial aspects of one's organisation, including marketing and sales, finance and accounting, human resource and administrative aspects.
Sample item	<i>I am involved in marketing, dissemination, and sales.</i>
Sustainability and ecology	Creating and enhancing awareness and implementation of green and sustainable learning activities and business processes when preparing, delivering and implementing one's

	professional activities.
Sample item	<i>I am conscious of my carbon footprint when designing business and learning activities (for example, reducing travel, paperless office, avoiding waste)</i>

Anhang 3 Arbeiten am Ethikkodex

Die Erstellung eines Ethikkodex für ein Projekt, eine Organisation oder eine Initiative erfordert sorgfältige Überlegungen, Reflexion und einen Dialog zwischen den Beteiligten. Im Laufe dieses Prozesses haben die Projektpartner diverse Quellen für ECILP genutzt, insbesondere die Ethikkodizes von SIETAR Polska, SIETAR Nederland und SIETAR Europa. Deren Websites und weitere Quellen mit aufschlussreichen Ethikkodizes sind hier aufgeführt. Die Liste kann auch künftigen Projektpartnern und/oder dem Vorstand von ECILP-X bei der Fortschreibung des ECILP-Ethikkodex helfen.

Verwandte Hinweise und Literatur zu Ethikkodizes:

SIETAR Polska: <https://www.sietar.pl/resources>

SIETAR Nederland: <https://www.sietar.nl/alv-documenten/>

SIETAR Europa 2017. Code of Conduct. https://sietareu.org/policies/SIETAR-Code_of_Conduct_Policy_Statement.pdf

EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework:
<https://arrow.tudublin.ie/cgi/viewcontent.cgi?article=1055&context=tfschcafcon>

National Education Association (NEA): <https://www.nea.org/resource-library/code-ethics-educators>

National Association of State Directors of Teacher Education and Certification (NASDTEC educator):
https://www.nasdtec.net/page/MCEE_Doc

European Code of Conduct for Mediation Providers:

<https://rm.coe.int/cepej-2018-24-en-mediation-development-toolkit-european-code-of-conduc/1680901dc6>

International Mediation Institute (IMI):

<https://imimediation.org/practitioners/code-professional-conduct/>

Code of Conduct for the Members of the European Commission:

https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/service-standards-and-principles/ethics-and-good-administration/commissioners-and-ethics/independent-ethical-committee_en

International Organization of Securities Commissions (IOSCO):

<https://www.iosco.org/library/pubdocs/pdf/IOSCOPD217.pdf>

International Coach Federation (ICF):

https://coachfederation.org/app/uploads/2020/01/ICF-Code-of-Ethics_final_Nov12.pdf

European Mentoring and Coaching Council (EMCC):

https://www.emccglobal.org/de/wp-content/uploads/sites/5/2018/09/EMCC-Code_of_Ethics_2016.pdf

Anhang 4 Antragsformular

Das *ECILP*-Antragsformular wird von ECILP-X / SIETAR Deutschland als Vorlage zur Verfügung gestellt, um den Antrag in seinen Angaben, Vorgaben und im Stil für alle Länder, die ECILP vergeben werden, vergleichbar zu halten.

Für einen ECILP-Antrag werde folgenden Informationen benötigt:

- a) Name**
- b) Anschrift (Privat/Arbeit)**
- c) E-Mail-Adresse**
- d) Einschlägige Aus- und Fortbildung**

Angaben zu (akademischen) Titeln, Datum der Aufnahme und des Abschlusses des (Hochschul-)Studiums, Fachgebiet und Land, in dem der Titel verliehen wurde. Weitere Informationen zum Bildungs- und Berufshintergrund, zusätzliche berufliche Abschlüsse, Zertifizierungen und Diplome.

Zeit- raum	Art des Abschlusses (Bezeichnung)	Fach	Bildungs- einrichtung	Land

e) Nachweise

Dazu gehören Lehrmaterial, Beispiele, Fallstudien, Veröffentlichungen und Präsentationen.

f) Betreute Berufspraxis

Formal anerkannte betreute Berufspraxis entsprechend einem Jahr Vollzeit. Angaben zum ausgeübten Beruf, Daten und Arbeitsfeld(ern) entsprechend der Dauer eines Jahres Vollzeit sowie zur Anerkennung sind erforderlich.

Zeitraum	ArbeitgeberIn	Fach/Arbeitsgebiet

g) Berufserfahrung als selbständig praktizierender ILP

Beruflicher Werdegang in selbständiger Praxis als ILP

h) Fach-/ Arbeitsgebiete

Fach-/Arbeitsgebiet/e, in denen die AntragstellerInnen ihre berufliche Kompetenz als unabhängige ILP darlegen.

Fach-/ Arbeitsgebiet/e 1

Fach-/ Arbeitsgebiet/e 2

Fach-/ Arbeitsgebiet/e 3

i) Zustimmung zur Veröffentlichung der Registrierungsdaten

Die AntragstellerInnen erklären sich damit einverstanden, dass ihr Name und ihre Anschrift im ECILP-Register und in der Bescheinigung genannt werden.

j) Erforderliche Angaben für das ECILP-Register

Erforderliche Angaben zur Eintragung in das ECILP- Register sind:

Name

Anschrift Arbeitsplatz

Für den Beruf eines/einer interkulturellen Trainers/Trainerin relevante
Ausbildung

(Noch zu konkretisieren:)

Zeitraum

Abschluss (Bezeichnung)

Name der Universität/Bildungseinrichtung

Land/Länder

Arbeitsregionen; Land/Länder

Fach-/ Arbeitsgebiet/e

Datum und Ort der ECILP-Zertifizierung

Kennziffer im Nationalen ECILP-Register

Anhang 5 ECILP – Die Zertifikatsstufen

Das ECILP-Zertifikat umfasst drei Stufen von Fachkompetenz:



6

Darüber hinaus können ILP mit nachgewiesener Expertise in einer oder mehreren bzw. für eine oder mehrere Kulturen bzw. Regionalkulturen auf einer der höheren ECILP-Stufen ein sogenanntes ECILP-Regionalzertifikat erhalten, wenn sie andere ECILP-Kompetenzen noch nicht in dem Maße entwickelt haben, dass sie eine Vollzertifizierung auf den drei oben genannten Stufen erreichen.

ECILP-X wird die ECILP-Zertifikate in Form von Vorlagen zur Verfügung stellen, um Vergleichbarkeit, einheitlichen Stil, Informationen und das Markenzeichen zu sichern.

Am Beispiel eines Musters für eine/n ECILP Certified Intercultural Learning Professional wird gezeigt, welche Informationen das ECILP-Zertifikat enthalten muss:

⁶ Die englischen Termini *Established*, *Advanced* und *Master* (deutsch „etabliert“, „fortgeschritten“, „Master“) werden für die Zertifizierung beibehalten und gelten europaweit. S. Text IO1 Kap. 3 und 9.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Hiermit wird bescheinigt, dass

NAME

ANSCHRIFT

die erforderlichen (wissenschaftlichen) Kenntnisse und beruflichen Kompetenzen nachgewiesen hat und sich verpflichtet, gemäß dem Ethikkodex des Europäischen Zertifikats für *Intercultural Learning Professionals* (ECILP) zu handeln.

Damit erfüllt _[Name]_____ den Anspruch, den Titel

ECILP Certified Established Intercultural Learning Professional

zu tragen and und gilt hiermit als befähigt, als **Established** *Intercultural Learning Professional* in jedem europäischen Land zu arbeiten, in dem die zuständige nationale interkulturelle Agentur die ECILP-Regeln anerkennt, und sofern es in dem betreffenden Land keine Einschränkungen durch nationale Vorschriften gibt.

Die Unterzeichnenden haben sich vergewissert, dass der genannte Nachweis mit den ECILP-Regeln für die Vergabe des ECILP-Zertifikats übereinstimmt, die von ECILP-X am [Datum] genehmigt wurden.

Das ECILP-Zertifikat ist gültig bis [Datum].

Der/die Vorsitzende/r des ECILP-X-Vergabegremiums
[Ort]
[Datum]

Anhang 6 Fortbildungsschema

Das ECILP-System betont die Notwendigkeit für ILP, stetig in ihre berufliche Entwicklung zu investieren. Entsprechend ist die lebensbegleitende berufliche Fortbildung eine der strategischen Kompetenzen, die im Bereich 3 des ECILP-Zertifizierungssystems aufgeführt sind.

In diesem Abschnitt möchten wir die Bedeutung der lebensbegleitenden beruflichen Fortbildung für ILP hervorheben. Die hier vorgeschlagenen Anforderungen an die berufliche Fortbildung sind vorläufig und stützen sich auf die in der jüngsten EuroPsy-Veröffentlichung (EuroPsy, 2021, S. 66-67) genannten Anforderungen. Diese Anforderungen erscheinen in Bezug auf Quantität und Vielfalt für ILP geeignet und können zukünftige Entscheidungen zur beruflichen Fortbildung unterstützen.

Vorschlag: ECILP-Anforderungen an die berufliche Fortbildung für ILP

Das ECILP-Zertifikat steht für aktuelles Fachwissen und Expertise eines/einer ECILP-zertifizierten ILP. Daher wird von ECILP-zertifizierten ILP erwartet, dass sie ihre berufliche Kompetenz aufrechterhalten und kontinuierlich weiterentwickeln. ECILP-Zertifizierte sollten dies durch Berufserfahrung, berufliche Weiterbildung, Supervision, Praktika usw. leisten. Bei der Beantragung einer Erneuerung des ECILP-Zertifikats müssen AntragstellerInnen einschlägige Nachweise für die Fortbildung während ihrer bisherigen Berufspraxis vorlegen.

Arbeitserfahrung

BewerberInnen sollten eine berufliche Tätigkeit als ILP im Umfang von 400 Stunden oder mehr pro Jahr im Durchschnitt von vier oder mehr Jahren vor dem Antrag auf Verlängerung nachweisen. Anerkannte Nachweise sind Arbeitsverträge mit Stellenbeschreibung, Projektverträge und Einkommensnachweise für Steuerbehörden.

Berufliche Fort- und Weiterbildung

Es obliegt der Verantwortung registrierter ECILP-Fachleute, sich über die neuesten fachlichen (wissenschaftlichen) Entwicklungen in Verbindung mit der beruflichen Tätigkeit auf dem Laufenden zu halten, und zwar auch, aber nicht nur, in Bezug auf die Berufsausübung.

Dafür wird ein Minimum von 80 Stunden pro Jahr empfohlen. Die BewerberInnen sollten 40 Stunden Fortbildung pro Jahr nachweisen können. Es gibt ein breites und reichhaltiges Angebot an beruflichen Fort- und Weiterbildungsaktivitäten, und der Nachweis einer Vielzahl von Aktivitäten ist erforderlich. Die folgende Liste soll als Anregung dienen, beansprucht aber keine Vollständigkeit. Für jede Art von Aktivität wurde ein ungefährender maximaler Prozentsatz der Zeit angegeben, die zertifiziert werden kann, um sicherzustellen, dass ILP ein vielfältiges Angebot an Aktivitäten als Teil ihrer beruflichen Entwicklung wahrnehmen.

1. Bescheinigte Teilnahme an akkreditierten Kursen und/oder Workshops zur beruflichen Fortbildung (60%)
2. Entwicklung spezifischer neuer Fähigkeiten durch Praxis am Arbeitsplatz (20%)
3. Bescheinigte Teilnahme an Peer-Supervisionssitzungen (20 %)
4. Zertifizierte Teilnahme als Supervisor, sofern dies formal anerkannt wird (20%)
5. Bescheinigte Teilnahme an einer beruflichen oder wissenschaftlichen Konferenz (20 %)
6. (Mit-)Autorenschaft und/oder Redaktion von Publikationen zu Forschungs- und/oder Fachfragen (30%)
7. Online- und Vor-Ort-Präsentationen vor einem Fachpublikum (20%)
8. Redaktionelle Mitarbeit an Zeitschriften und Büchern im jeweiligen Fachgebiet/Arbeitsschwerpunkt (20%)

9. Ehrenamtliche Arbeit für interkulturelle Fachverbände oder Stiftungen, z. B. SIETAR Europa oder eine nationale SIETAR-Organisation (20 %)
10. Arbeit und/oder Praktika im Ausland mit dokumentierter Reflexion über die eigene Lernerfahrung (40%)

Zum Zwecke der Revalidierung sollten ECILP-InhaberInnen berufliche Fort-/Weiterbildung in mindestens drei der oben genannten neun Kategorien nachweisen. Wenn die Gesamtzahl der Fortbildungen beispielsweise 100 Stunden beträgt, könnte diese aus der Teilnahme an einer professionellen (wissenschaftlichen) Bildungskonferenz (10 Stunden, max. 20), redaktioneller Arbeit (10 Stunden, max. 20), ehrenamtlicher Arbeit (20 Stunden, max. 20) und zertifizierter Teilnahme an akkreditierten Kursen (60 Stunden, max. 60) bestehen. Dies gewährleistet eine reichhaltige und vielfältige Mischung von Fort- und Weiterbildungs-Aktivitäten.

Datenverwaltung

Registrierte ECILP-Fachleute müssen ihre Fortbildung dokumentieren. Neben der Dokumentation des Erwerbs von Praxiserfahrungen im Zusammenhang mit neuen Funktionen, Kundengruppen und Arbeitskontexten sollte die Dokumentation auch die Entwicklung im Rahmen der Weiterbildung umfassen. Diese Dokumentation bildet die Grundlage zur Erstellung eines Fachprofils für die Aufnahme in das ECILP-Register und ist für den Fall der Erneuerung des Zertifikats nach der erforderlichen Anzahl von Jahren verfügbar (die Anzahl der Jahre wird vom Vorstand von ECILP-X zu einem späteren Zeitpunkt festgelegt).

Anhang 7: Technische Anforderungen und Nutzung der ECILP Self-Assessment Plattform

Das ECILP Online-Selbsteinschätzungs- und Validierungszentrum ist als webbasierte Anwendung verfügbar und kann über den Link <https://ecilp.erasmus.site/platform/> abgerufen werden. Zu den technischen Voraussetzungen gehört ein aktueller Webbrowser mit aktivierter JavaScript-Unterstützung. Außerdem sind Cookies erforderlich, um die An- und Abmeldung aufrechtzuerhalten. Jede/r NutzerIn hat die Möglichkeit, das eigene Profil zu verwalten, das Passwort zu ändern und die Zwei-Faktor-Authentifizierung für mehr Sicherheit zu aktivieren.

Account and Registration

Das Konto ist erforderlich, um auf das ECILP-Online-Selbsteinschätzungs- und Validierungszentrum zuzugreifen, da die Ergebnisse aus den verschiedenen Teilen der Fragebögen sicher in einer Datenbank gespeichert werden. Zu beachten ist, dass zwar mehrere Versuche möglich sind, aber nur der letzte Versuch für die Bewertung und Zertifizierung berücksichtigt wird.

Das Konto kann über die Schaltfläche ***Hier registrieren*** auf dem Anmeldebildschirm und das Ausfüllen eines einfachen Formulars erworben werden.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Email

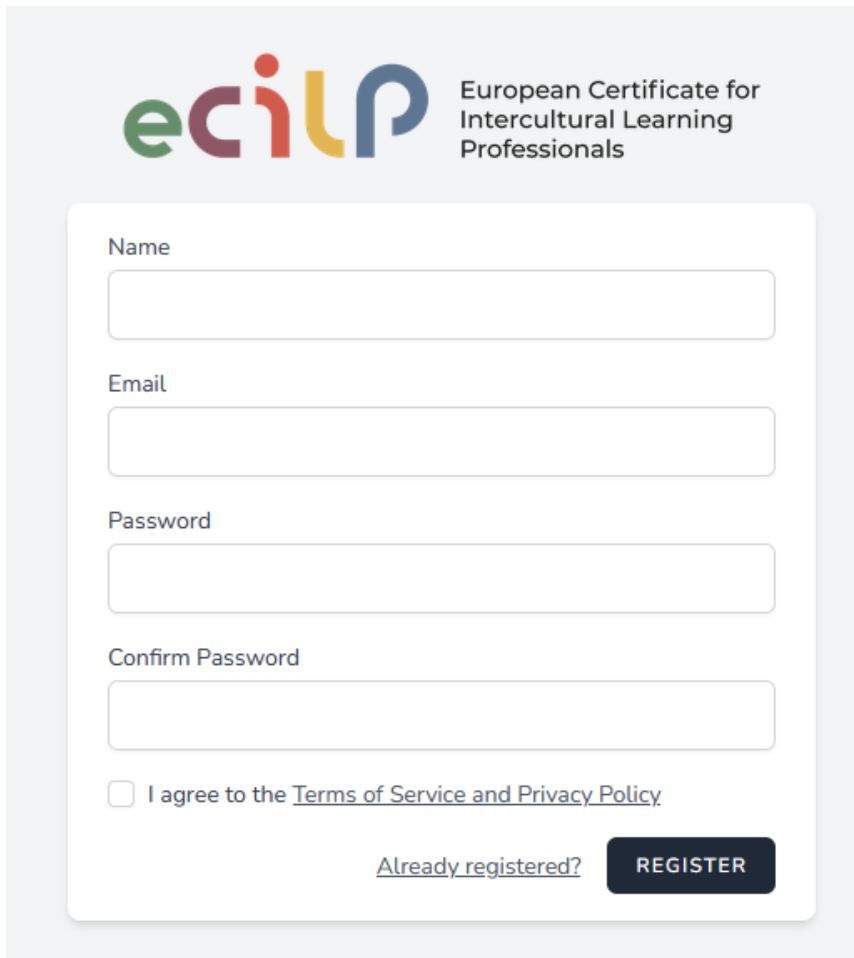
Password

Remember me

[Forgot your password?](#)

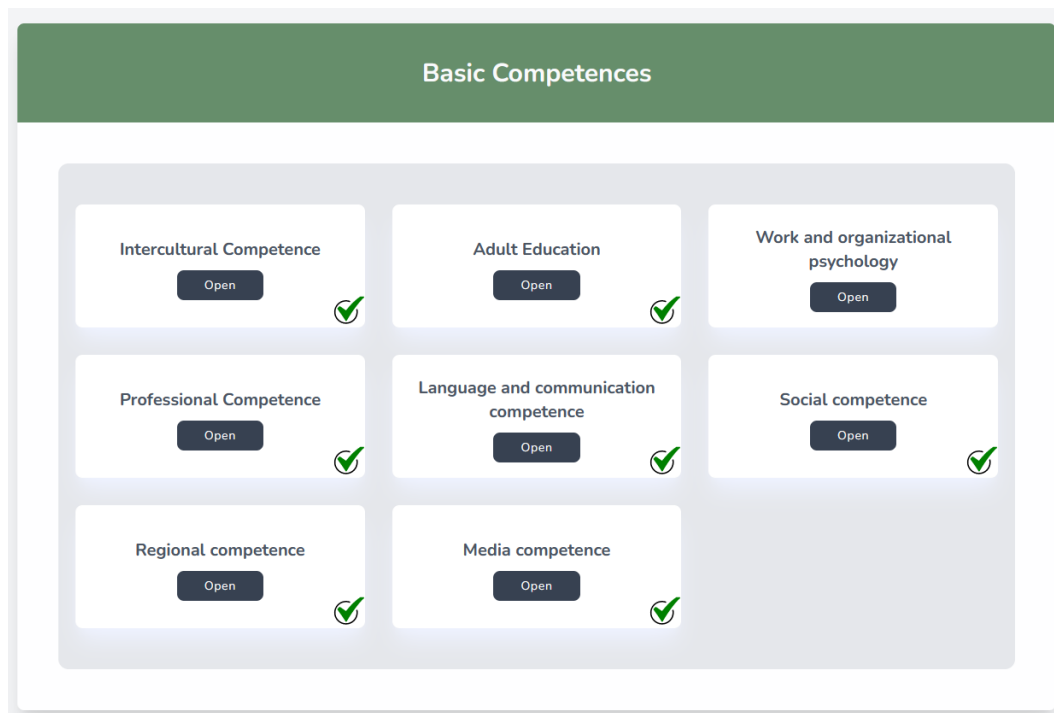
| [Register here](#)

LOG IN

A registration form for the European Certificate for Intercultural Learning Professionals (ecilp). The form is set against a light gray background. At the top left is the ecilp logo, and to its right is the text 'European Certificate for Intercultural Learning Professionals'. Below this, there are four input fields: 'Name', 'Email', 'Password', and 'Confirm Password'. Each field is a simple white rectangle with a thin gray border. Below the 'Confirm Password' field is a checkbox with the text 'I agree to the [Terms of Service and Privacy Policy](#)'. At the bottom of the form, there is a link '[Already registered?](#)' and a dark blue button with the white text 'REGISTER'.

Das modulare System der Selbsteinschätzung

Das modulare System ermöglicht es, die Selbsteinschätzung von Kompetenzen nach verschiedenen Kompetenzschwerpunkten vorzunehmen. Um ein vollständiges Bild zu erhalten, wird jedoch dringend empfohlen, alle Teile des Fragebogens auszufüllen. Es gibt drei Hauptbereiche: Grundkompetenzen, Prozesskompetenzen und Strategische Kompetenzen. Der Bereich „Basiskompetenzen“ umfasst den komplexesten Teil und ist in acht Kompetenzsegmente aufgeteilt, von denen jedes auch einzeln beantwortet werden kann. In einer visuellen Anzeige wird erfasst, welche Teile bereits ausgefüllt wurden.



Ausfüllen des Fragebogens

Im ECILP-Online-Selbsteinschätzungs- und Validierungszentrum wird eine Vielzahl von Kompetenzen abgefragt, die nach Skalen und Mechanismen bewertet werden, die bereits bei der Erstellung der Fragen definiert wurden. Einige der Fragen folgen einer einfachen Skala (z. B. 1 bis 5), während andere weitergehende Berechnungen erfordern, wie z. B. die Summe der ausgewählten Optionen von vielen verfügbaren. Darüber hinaus wird für manche Fragen eine umgekehrte Bewertung für alle Unterfragen oder nur für einige von ihnen vorgenommen.

1.1 Intercultural Competence

Knowledge

1. Please indicate how often you inform yourself about intercultural competence using the sources below.

I consult professionally relevant sources of information (e.g., magazines, textbooks, peer-reviewed journals).	daily	▼
I follow news, (social) media, and other non-fiction material on intercultural competence.	daily	▼
I consume works of fiction such as films, novels, or artistic performances related to intercultural competence.	daily	▼
I attend conferences, webinars, workshops etc. on intercultural competence.	daily	▼
I engage in professional exchange about intercultural competence with others (e.g., experts, colleagues, clients, students).	daily	▼

2. We are interested in how diverse the sources of information are that you rated above (in terms of e.g., viewpoints, traditions). Please indicate your agreement with the following item:

The sources I use to inform myself about intercultural competence are very diverse.

1 = strongly disagree 2 3 4 5 = strongly agree

3. Please indicate for each domain how much knowledge you have:

theories and models of intercultural communication	not at all knowledgeable	▼
culture generals	not at all knowledgeable	▼

Um eine Punktzahl zu erhalten und bewertet zu werden, muss man alle Bereiche des Online-Fragebogens durchlaufen. Da dies eine zeitaufwändige Aufgabe ist, ermöglicht das System den BenutzerInnen, Stück für Stück vorzugehen, da jeder Abschnitt einzeln gespeichert wird. Daher muss das Ausfüllen eines Fragebogens nicht unbedingt in einem Durchgang erfolgen, sondern kann auch abschnittsweise durchgeführt werden.

Ergebnisse sind dann gültig, wenn alle Fragebogenteile ausgefüllt sind. Außerdem ist der erste Bereich (Basiskompetenzen) in acht Komponenten aufgeteilt, da er inhaltlich sehr umfangreich ist.

Fragetypen

Insgesamt verwendet das ECILP-Online-Selbsteinschätzungs- und Validierungszentrum 17 verschiedene Fragetypen. Auch wenn sie auf dem Bildschirm gleich aussehen, kann die Methodik ihrer Bewertung unterschiedlich sein. In den meisten Fällen kann nur eine Antwort aus den

verfügbaren Antworten ausgewählt werden, unabhängig von der visuellen Darstellung der Frage.

1. Please indicate how often you inform yourself about intercultural competence using the sources below.

I consult professionally relevant sources of information (e.g., magazines, textbooks, peer-reviewed journals).	a few times a year ▾
I follow news, (social) media, and other non-fiction material on intercultural competence.	daily
I consume works of fiction such as films, novels, or artistic performances related to intercultural competence.	weekly
I attend conferences, webinars, workshops etc. on intercultural competence.	monthly
I engage in professional exchange about intercultural competence with others (e.g., experts, colleagues, clients, students).	a few times a year
	never

3. Please indicate your experience in the following roles in intercultural fields:

industrial sector/economy

1 = not at all experienced 2 = slightly experienced 3 = somewhat experienced 4 = moderately experienced 5 = extremely experienced

Es gibt einige Fragetypen, bei denen mehrere Optionen ausgewählt werden können. In solchen Fällen wird dies in den Anweisungen ausdrücklich erwähnt.

7. Please indicate what characterizes the groups of participants you work with in your intercultural learning activities best.

Selecting multiple options is possible.

- They are from one culture/region;
- They from contexts with two (or more) cultural influences;
- They are multicultural groups;
- They are homogenous (group members are similar);
- They are heterogeneous (group members are different).

An bestimmten Stellen des Fragebogens gibt es offene Fragen, die eine weitere manuelle Auswertung der Antwortsätze ermöglichen. Die Antworten hierauf werden nicht automatisch ausgewertet, sondern geben zusätzliche Einblicke in das Profil der Person, die den Fragebogen ausfüllt.

3. Please give an example for how you have integrated the intercultural experiences of participants in a learning activity.

Write here...

Schließlich sind einige Fragebereiche dynamisch angelegt, d. h., Zusatzfragen erscheinen auf Grundlage der gegebenen Antworten (Filterfragen). Dies kann sich entweder darauf auswirken, dass dem Fragebogen neue Fragen hinzugefügt werden, oder dass bestehende Fragen ihre Cafeteria

ändern.

1. Please indicate which languages are most relevant to your work.

German
Language
Language

3. Which instruments do you use for collecting and analysing participants' motivation, experiences, skills, and background?

- surveys
- telephone/remote interviews
- stakeholder analysis

other, please indicate

Write here...

Erreichen einer bestimmten Zertifizierungsstufe

Anhand der vorgegebenen Punkte ist es möglich, sich einer der drei Stufen zuzuordnen: Intercultural Learning Professional, Advanced Intercultural Learning Professional, Master Intercultural Learning Professional.

Alle zu jeder Antwort gesammelten Punkte werden am Ende mit der erwarteten Höchstpunktzahl verglichen. Als Ergebnis erhält die Person eine prozentuale Punktzahl. Es gibt drei Stufen, in die eine ausgebildete Fachkraft eingestuft werden kann: Intercultural Learning Professional, Advanced Intercultural Learning Professional und Master Intercultural Learning Professional. Die Schwellenwerte wurden in den meisten Fällen mit 10, 30 bzw. 80% festgelegt, mit Ausnahme der interkulturellen Kompetenz, bei der die Werte 30/60/80% als Schwellenwerte dienen. Dieses modulare Konzept ermöglicht es den NutzerInnen, ein sehr detailliertes Profil zu erstellen und gibt ihnen wichtige Hinweise darauf, an welchen Kompetenzbereichen sie noch arbeiten sollten, um ein bestimmtes Niveau zu erreichen.

Die Fragebogenabschnitte, die noch nicht bearbeitet wurden, werden in der Spalte "Ihre Punktzahl" nicht angezeigt.

Your results

Below you will see your results as you go through the set of questionnaires.

Area 1: Basic Competences				
Competence	Your score	Intercultural Learning Professional	Advanced Intercultural Learning Professional	Senior Intercultural Learning Professional
Intercultural Competence	13.74%	30%	60%	80%
Adult Education	20.3%	10%	30%	80%
Work and Organizational Psychology	-%	10%	30%	80%
Professional Competence	6.71%	10%	30%	80%
Language and Communicative Competence	22.91%	10%	30%	80%
Social Competence	23.59%	10%	30%	80%
Regional Competence	11.33%	10%	30%	80%
Media Literacy	25.88%	10%	30%	80%
Area 2: Process Competences				
Needs, Goals, and Agreement Antecedent Training Conditions Training Design Training Delivery Training Evaluation Training Transfer	0.39%	10%	30%	80%
Area 3: Strategic Competences				
Professional Relations Research and Development Marketing and Sales Account Management Practice Management Quality Assurance Self Reflection	17.17%	10%	30%	80%

Anhang 8 Entwurf: Technische und organisatorische Anforderungen von ECILP-X

Der nachstehende Entwurf für die technischen und organisatorischen Maßnahmen dient der Auflistung von Schritten, die ECILP-X unternehmen muss, um eine ordnungsgemäße Verarbeitung der übermittelten und gehosteten Daten zu gewährleisten. Sobald ECILP-X gegründet sein wird und ein Hosting- und IT-Entwicklungsunternehmen ausgewählt worden sein wird, können diese technischen und organisatorischen Maßnahmen angepasst, fertiggestellt und auf der ECILP-X-Website veröffentlicht werden.

Technische und organisatorische Maßnahmen von ECILP-X gemäß der EU-Datenschutzgrundverordnung 2016/679 (GDPR)

a) Kontrolle über den physischen Zugang

Standort von ECILP-X und Schutz der räumlichen Einrichtung Raum. Regelungen für den Zugang von Mitarbeitern und Besuchern von ECILP-X. Die Tabelle zeigt die Maßnahmen, die in Bezug auf die physische Zugangskontrolle getroffen werden sollten:

Physische Zugangskontrolle - von ECILP-X getroffene Maßnahmen

Beispiel:

Alarmanlage

Personenkontrolle am Empfang

Lichtschraken/Bewegungsmelder

Schloss- und Schlüsselprotokoll (Schlüsselausgabe usw.)

Sicherheitsschlösser

Zugangskontrolle - Maßnahmen des ECILP-X-Hosting-Unternehmens

Beispiel:

Alarmanlage
Sicherheitsschlösser
Videoüberwachung der Eingangsbereiche
Personenkontrolle am Empfang
Chipkarten; Transponder-Schließsystem
Sorgfältige Auswahl des Reinigungspersonals
Schlüsselprotokoll
Protokollierung der Besucher
Sorgfältige Auswahl des Sicherheitspersonals
Obligatorische Zugangskarten
Lichtschranken/Bewegungsmelder

b) Kontrolle über digitalen Zugang

Alle PCs und Laptops der ECILP-X-Mitarbeiter sind passwortgeschützt. Neben den Mitarbeitenden hat nur der IT-Dienstleister von ECILP-X Zugang zu den PCs im Büro. Deren Vertreter können nur dann auf das ECILP-X-Büro zugreifen, wenn ein/e MitarbeiterIn anwesend ist.

Zu Hause und auf Reisen arbeiten die ECILP-X-Mitarbeitenden nur mit passwortgeschützten Laptops. Der Internetzugang zu Hause ist ebenfalls passwortgeschützt. Der Fernzugriff auf das ECILP-Online-System und die Datenbank ist nur über eine passwortgeschützte, verschlüsselte und authentifizierte SSL-Verbindung möglich.

Das ECILP-X-Hosting-Unternehmen ist ein nach ISO 27001 zertifiziertes IT-Unternehmen. Das Unternehmen hostet das ECILP-X IT-System und die Daten, das ECILP-Online-System und die ECILP-Datenbank sowie die zentrale ECILP-Website. Das Hosting erfolgt in einer VPS-Umgebung in einem ISO 27001-zertifizierten Rechenzentrum in Europa. Die nachstehende Tabelle fasst die Maßnahmen zusammen, die das Hosting-Unternehmen im Hinblick auf die digitale Zugangskontrolle getroffen hat.

Digitale Zugangskontrolle - Maßnahmen des ECILP-X-Hosting-Unternehmens

Beispiel:

Zuweisung von Benutzerrechten
Erstellung von Benutzerprofilen
Passwortvergabe
Einsatz von VPN-Technologie
Authentifizierung mit Benutzernamen und Passwort
Sperrungen für externe Schnittstellen (z.B. USB)
Verriegelung des Chassis
Besucherprotokollierung
Schlüsselregelung (z.B. Schlüsselverteilung)
Identitätskontrollen durch Pförtner / am Empfang
Einsatz von Antiviren-Software
Sorgfältige Auswahl des Reinigungspersonals
Sorgfältige Auswahl des Sicherheitspersonals
Einsatz von Intrusion Detection Systemen
Verschlüsselung von Datenträgern in Laptops / Notebooks
Verschlüsselung von mobilen Datenträgern
Einsatz von Software-Firewalls (auf dem Webserver: Shorewall; zur
Filterung vor dem Eintreffen der Daten auf dem Webserver: Cisco ASA)
Einsatz von Hardware-Firewalls
Einsatz einer zentralen Smartphone-Verwaltungssoftware (z.B. zur
externen Löschung von Daten)

c) ECILP Zugangskontrolle

Die ECILP-Zugangskontrolle bezieht sich auf das spezielle Datenverarbeitungssystem, das ECILP-X für die Verarbeitung der ECILP-Daten entwickelt hat, d. h. das ECILP-Online-System und sein Hosting.

Für das ECILP-Online-System werden entsprechende Zulassungsstufen für externe Nutzer festgelegt:

1. Zugang für AssessorInnen
2. Zugang für BewerberInnen

Der Zugang zum ECILP-System für die beiden Benutzergruppen wird klar definiert und kontrolliert. ECILP-BewerberInnen können nur auf das ECILP-System zugreifen; sie haben keinen Zugang zu den Antworten anderer BewerberInnen. ECILP-PrüferInnen können nur die von den ECILP-BewerberInnen angegebenen Daten und Namen sehen; sie haben keinen Zugang zu anderen Teilen des ECILP-Online-Systems. Bei der Verarbeitung, Nutzung und Speicherung von personenbezogenen Daten können diese Daten nicht unbefugt gelesen, kopiert, verändert oder gelöscht werden.

Die Zugangsberechtigung wird zentral im ECILP-Online-System in einem besonders gesicherten Bereich verwaltet, auf den nur die MitarbeiterInnen von ECILP-X und die Anwendungsentwickler Zugriff haben. Jede Änderung der Zugangsrechte wird hier protokolliert. ECILP-AssessorInnen erhalten erst dann Zugang zu ihrem Teil des ECILP-Systems, wenn sie eine entsprechende Einverständniserklärung von ECILP-X unterzeichnet haben.

ECILP-AssessorInnen können auf ihren Teil des ECILP-Online-Systems nur mit der von ECILP-X bereitgestellten Assessor-ID und ihrem Passwort zugreifen. ID und Passwort werden in zwei separaten Nachrichten über verschiedene Medienkanäle mitgeteilt.

ECILP-BewerberInnen können nur mit der Bewerber-ID und dem Passwort, die ihnen von dem entsprechenden ECILP-X-Mitarbeiter oder Assessor mitgeteilt wurden, auf das ECILP-Selbsteinschätzungsinstrument zugreifen. Sie können nur auf das ECILP-Selbsteinschätzungsinstrument zugreifen und es ausfüllen, d. h. sie haben keinen Zugang zu anderen Teilen des ECILP-Online-Systems.

ECILP Zugangskontrolle - Maßnahmen von ECILP-X in Zusammenarbeit mit der Entwicklerfirma

Beispiel:

Bestimmung des Berechtigungskonzepts
Einsatz von Aktenvernichtern
Minimale Anzahl von Administratoren
Passwortrichtlinien inkl. Passwortlänge und -änderungen
Protokollierung des Zugriffs auf Anwendungen über Eingabe, Änderung
und Löschung von Daten
Sichere Speicherung von Daten und Datenträgern
Verwaltung von Rechten durch Systemadministrator

ECILP-Zugangskontrolle - Maßnahmen des ECILP-X-Hosting-
Unternehmens

Beispiel:

Bestimmung des Berechtigungskonzepts
Verschlüsselung der mobilen Datenträger
Minimale Anzahl von Administratoren
Passwortrichtlinien inkl. Passwortlänge und -änderungen
Protokollierung des Zugriffs auf Anwendungen bezüglich Eingabe,
Änderung und Löschung von Daten
Einsatz von File Shreddern / File Shredder Firma
Verwaltung der Rechte durch Systemadministrator
Vernichtung von Datenträgern nach DIN 32757-Richtlinie
Sichere Aufbewahrung von Daten und Datenträgern

d) Verbreitungskontrolle

Durch die Nutzung des ECILP-Selbsteinschätzungsinstruments werden personenbezogene Daten von KundInnen elektronisch übermittelt. Dazu rufen die AntragstellerInnen die ECILP-Website auf und klicken auf den entsprechenden Link. Sie geben die Bewerber-ID und das Passwort ein, die sie vom ECILP-X-Mitarbeiter erhalten haben, sowie einen Namen, der es den ECILP-PrüferInnen ermöglicht, sie zu identifizieren, z. B. ihren echten Namen, einen Spitznamen oder eine beliebige Kombination aus Buchstaben und Ziffern. Das Ausfüllen des ECILP-Selbstbewertungsinstruments erfordert die Angabe spezifischer biografischer Informationen in Form von allgemeinen Kategorien, z. B. Geschlecht, Altersgruppe und Bildungsniveau. Möglicherweise müssen weitere Kategorien definiert werden, die hier im Einklang mit den Grundsätzen der DSGVO für die Datenerhebung angegeben werden.

Die elektronische Übermittlung von Daten ist durch eine SSL-Verbindung zum Server, auf dem das ECILP-Selbstbewertungstool gehostet wird, geschützt.

Nach dem Ausfüllen des ECILP-Selbstschätzungsinstruments können die ECILP-Ergebnisse der BewerberInnen erstellt werden. Die Form dieses Dokuments, seine Übermittlung und der/die zuständige BearbeiterIn werden zu einem späteren Zeitpunkt festgelegt.

e) Kontrolle der Dateneingabe

ECILP-X kann prüfen und feststellen, ob und von wem personenbezogene Daten im ECILP-Online-System eingegeben, geändert oder gelöscht wurden. Eine Kontrolle der Daten durch ECILP-X ist technisch möglich, findet aber nur auf Anfrage statt.

Jede Eingabe, Änderung und Löschung von ECILP-Daten wird protokolliert und kann über den individuellen Benutzernamen zurückverfolgt werden. Die Zugangsberechtigung für die Eingabe, Änderung und Löschung von Daten basiert auf sorgfältig definierten Autorisierungsrichtlinien.

Alle logischen und physischen Schnittstellen, die eine Datenübertragung und/oder -speicherung ermöglichen, aber für die oben beschriebene Verarbeitung von ECILP-Daten irrelevant sind, werden entfernt oder deaktiviert.

f) Zuweisungskontrolle

Wenn ILP das ECILP-Self-Assessment-Tool ausfüllen, um ihre ILP-Kompetenzen zu bewerten, geben sie spezifische personenbezogene Daten an. ECILP-X stellt sicher, dass die so eingegebenen Daten gemäß den Anweisungen des Antragstellers/der Antragstellerin (der Person, die ihre personenbezogenen Daten eingibt) verarbeitet werden.

Über das Online-System von ECILP-X stellt ECILP-X das technische System und die Schritte zur Verarbeitung der Daten zur Verfügung. Weitere Einzelheiten zu diesem Prozess werden zu einem späteren Zeitpunkt festgelegt.

ECILP-X verlangt von seinem Hosting-Subunternehmer und seinem IT-Entwicklungsunternehmen (verantwortlich für Design, Aufbau und Wartung des ECILP-Online-Systems), entsprechende technische und organisatorische Maßnahmen zu treffen.

Über die Speicherung der Namen der ECILP-AntragstellerInnen in Verbindung mit den von ihnen eingereichten Daten wird im Rahmen des ECILP-Zertifizierungs- und Rezertifizierungsprogramms entschieden. Die AntragstellerInnen können jederzeit die Löschung ihrer Daten aus dem ECILP-System verlangen.

g) Kontrolle über die Verfügbarkeit

ECILP-X gewährleistet den Schutz personenbezogener Daten gegen zufällige Zerstörung oder Verlust durch die vom ECILP-Hosting-Unternehmen getroffenen Maßnahmen. Beispiele für solche Maßnahmen können sein:

Verfügbarkeitskontrolle - Maßnahmen des ECILP-X-Hosting-Unternehmens

Beispiel:

Durchgehende Stromversorgung
Klimatisierung im Serverzentrum
Serverzentrum oberhalb der Wasserlinie
Gesicherte Steckdosen im Serverzentrum
Brand- und Rauchmeldesystem
Feuerlöscher im Serverzentrum
Intrusion Detection System (IDS)
Bereitstellung eines Backup- und Recovery-Konzeptes
Tests zur Datenwiederherstellung
Bereitstellung eines Notfallplans
Speicherung der Daten in einem sicheren externen Serverzentrum
Lage des Serverzentrums nicht unter sanitären Anlagen
Vorrichtungen zur Temperatur- und Feuchtigkeitskontrolle im Serverzentrum

h) Trennungskontrolle

Ziel der Trennungskontrolle ist es, zu gewährleisten, dass die zu unterschiedlichen Zwecken erhobenen Daten getrennt voneinander verarbeitet werden können. Ob ECILP-X eine Trennungskontrolle installieren und spezifizieren muss, wird zu einem späteren Zeitpunkt entschieden werden.

Unterzeichnet von: ECILP-X-Vorsitzende/r



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Ort, Datum

Anhang 9 Zusätzliche technische und organisatorische Maßnahmen

Zu diesen Maßnahmen gehören:

- Generalia: Rechtliche Fragen, Sicherung der Unparteilichkeit, Fragen der Finanzen und Haftung
- Ressourcenbereitstellung: Personal für die Zertifizierungstätigkeit; IT- und Speicher usw.
- Dokumentation und Information: Unterlagenverwaltung der AntragstellerInnen, Vertraulichkeit und Datensicherheit
- Zusätzliche Maßnahmen: Vorschriften für die Verwendung von Zertifikaten, Logos und Abzeichen, Stempel, Bearbeitung von Beschwerden
- Management
- Rechte und Eigentum am ECILP-Zertifizierungssystem
- Pflege des ECILP-Zertifizierungssystems

Anhang 10 Literatur

Adler, P. (1998). Beyond cultural identity: Reflections on Multiculturalism. In M. J. Bennett (Ed.), *Basic Concepts of Intercultural Communication: Selected Readings* (pp. 225-245). Intercultural Press.

Assist International HR. (n.d.) *Internationale Personalentwicklung: Blended. Effektiv. Nachhaltig.* <https://www.international-hr.de/>

Bennett, M. J. (2014). *The Developmental Model of Intercultural Sensitivity*. IDR Institute. <https://www.idrinstitute.org/dmis/>

Berardo, K. (2008). *The Intercultural Profession in 2007: Profile, practices, challenges*. Small Planet Studio. <https://smallplanetstudio.com/wp-content/uploads/2011/10/InterculturalProfessionReport.-Berardo.-2008-1.pdf>

Bhawuk, D., & Brislin, R. W. (1998): Cross-cultural training. A Review. *Applied Psychology*, 49(1), 162-191. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00009>

Binder, N. (2018). *Promoting and Assessing Students' Intercultural Competence Development: the Role of Self-Reflection, Peer-Learning, and Multi-Method Assessment*. [Doctoral dissertation, Universität Bremen]. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:gbv:46-00107085-15>

Black, J. S., & Mendenhall, M. (1989): A practical but theory-based framework for selecting cross-cultural training methods. *Human Resource Management*, 28, 511-539. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930280406>

Bolten, J. (1994): Im Spiel der Lebenswelten. Zur theoretischen Grundlegung interkultureller Kommunikationstrainings. In T. Bungarten, (Ed.), *Kommunikationstraining und -trainingsprogramme im wirtschaftlichen Umfeld* (pp. 17-34). Attikon Verlag.

Bolten, J. (1999): Interkultureller Trainingsbedarf aus der Perspektive der Problemerkahrungen entsandter Führungskräfte. In K. Götz (Ed.). *Interkulturelles Lernen/ Interkulturelles Training (Managementkonzepte)* (pp. 61-80). Reiner Hampp Verlag.

Bolten, J., & Schröter, D. (Eds.). (2001). *Im Netzwerk interkulturellen Handelns: Theoretische und praktische Perspektiven der interkulturellen Kommunikationsforschung*. Verlag Wissenschaft & Praxis.

Bolten, J. (2002): Interkulturelle Kompetenz und Ganzheitliches Lernen. Zur Theorie und Praxis interkultureller Kompetenzvermittlung in der Wirtschaft. *Dokumente. Zeitschrift für den deutsch-französischen Dialog*, 58(5), 40-45.

Brinkmann, U., & van Weerdenburg, O. (n.d.). *Intercultural Readiness: Four Competencies for Working Across Cultures*. Intercultural Readiness Check. <https://interculturalreadiness.com/about/>

Brinkmann, U., LaValle-Finan, L., Looij, T., van der Pol, Y., Henkel, S., & Brakenhoff, H. (2017, May 22-27). *Towards a Competency Framework for Intercultural Practitioners* [Conference presentation]. SIETAR Europa Congress 2017: 21st Century Waves of Change, Dublin, Ireland.

Dahlén, T. (1997). *Among the Interculturalists: An Emergent Profession and Its Packaging of Knowledge*, Stockholm Studies in Social Anthropology.

Eisenberg, J., Hartel, C. E. J., & Stahl G. K. (2013). Developing Intercultural Competencies through Cross-Cultural Management Education. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 2013(1). <https://doi.org/10.5465/ambpp.2013.12529symposium>

European Language Competence. (n.d.). *Teaching English as a Lingua Franca (ELF) – What and How?* <http://www.elc-consult.com/Train-the-trainer-courses>

Groß, A. (2005): Zur Evaluation interkultureller Forschungs- und Entwicklungsprojekte. In W. R. Leenen, H. Grosch, & A. Groß (Eds.), *Bausteine zur interkulturellen Qualifizierung der Polizei*. (pp. 275-294). Waxmann Verlag.

Gudykunst, W. B., Guzley, R. M., & Hammer, M. R. (1996). Designing Intercultural Training. In D. Landis & R. S. Bhagat (Eds.), *Handbook of Intercultural Training* (2nd ed., pp. 61–80). Sage Publications, Inc.

Hauser, A. (2012). *Der interkulturelle Trainingsmarkt: Aktuelle Trends aus Trainer- und Anbietersicht*. LifeForThought.

<http://lifeforthought.blogspot.com/2010/07/interkultureller-workshop-lmu-munchen.html>

IKUD Seminare. (n.d.). *Interkulturelles Training & Trainer*innen-Ausbildung*. <https://www.IKUD-Seminare.de>

The INCA Project. (2004). INCA Assessor Handbook. https://ec.europa.eu/migrant-integration/sites/default/files/2009-08/doc1_9372_217583073.pdf

Interculture. (n.d.). Weiterbildung “*Interkultureller Trainer | Interkulturelle Trainerin*”. <http://interculture.de/wiss-weiterbildung/ik-trainer-in.html>

International Organization for Standardization. (2012). *ISO/IEC 17024:2012, Conformity assessment - General requirements for bodies operating certification of persons*. [ISO/IEC 17024:2012\(E\)](https://www.iso.org/standard/55022.html)

Kammhuber, S. (2000). *Interkulturelles Lernen und Lehren*. Deutscher Universitätsverlag. <https://doi.org/10.1007/978-3-663-08597-3>

Kammhuber, S. (2001). *Interkulturelle Trainingsforschung: Bestandsaufnahme und Perspektiven*. In J. Bolten & D. Schröter (Eds.), *Im Netzwerk interkulturellen Handelns: Theoretische und praktische Perspektiven der interkulturellen Kommunikationsforschung*. (pp. 78-93). Verlag Wissenschaft & Praxis.

LTS training and consulting. (n.d.). *Intercultural Trainer Training*. <http://www.lts-training.com/ICTTcourse.htm>

Niedermeyer, M. (2001): *Interkulturelle Trainings in der deutschen Wirtschaft: eine Bestandsaufnahme*. In J. Bolten & D. Schröter (Eds.), *Im Netzwerk interkulturellen Handelns: Theoretische und praktische Perspektiven der interkulturellen Kommunikationsforschung*. (pp. 62-77). Verlag Wissenschaft & Praxis.

O'Reilly, C., & Arnold, M. (2005). *Interkulturelle Trainings in Deutschland: Theoretische Grundlagen, Zukunftsperspektiven und eine annotierte Literaturliste*. IKO-Verlag für Interkulturelle Kommunikation.

Pauls, M., & Krause, A. (2004). *Evaluation interkultureller Trainings zur Auslandsvorbereitung*. *Discussion Papers from Europa-Universität*

Flensburg, International Institute of Management, 6. <https://www.uni-flensburg.de/fileadmin/content/institute/iim/dokumente/forschung/discussion-papers/06-discussion-paper-iim-pauls.pdf>

Poortinga, Y., & Brinkmann, U. (2015, May 21-23). *Refreshing the Cultural Paradigm: Sharing Stories, Theories and Next Practices* [Conference presentation]. SIETAR Europa Congress 2015, Valencia, Spain.

Pusch, M. D. (2004). Intercultural Training in Historical Perspective. In D. Landis, J. M. Bennett & J. M. Bennett (Eds), *Handbook of Intercultural Training* (3rd ed., pp. 13-36). Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231129>

Renwick, G. (1994). *State-of-the-art study: A longitudinal analysis and assessment of intercultural education, training an research 1932-1984*. [Unpublished doctoral dissertation, University of Pittsburgh].

Romani, L., & Szkudlarek, B. (2014) The Struggles of the Interculturalists: Professional Ethical Identity and Early Stages of Codes of Ethics Development. *Journal of Business Ethics*, 119, 173–191. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1610-1>

Roth, J., & Köck C. (Eds.). (2004). *Culture Communication Skills - Interkulturelle Kompetenz: Handbuch für die Erwachsenenbildung*. Bayerischer Volkshochschulverband e.V.

Roth, J. & Köck C. (Eds.). (2009). *Culture Communication Skills: Handbook for Adult Education*. Bayerischer Volkshochschulverband e.V.

Sanchez Salgado, R. (2017). Professionalization or amateurism: EU-funded projects in the domain of employment and the intercultural profession. *Politique Européenne*, 57, 54-83. <https://doi.org/10.3917/poeu.057.0054>

Strewe, B. (2005). Bewertung und Benotung interkultureller Kompetenzen in Online-Studiengängen zur interkulturellen Kommunikation. *interculture journal: Online-Zeitschrift für interkulturelle Studien*, 4(11), 1-13. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-454159>

Strewe, B. (2010, February 25-27). "Kriterien zur Professionalität. Beitrag zum Diskussionsforum "Professionalisierung" [Conference presentation]. SIETAR-Forum, Bonn, Germany.

Strewe, B. (2010, June 9). "Interkulturelle Kommunikation und Interkulturelles Lernen" [Presentation]. Stiftung Universität Hildesheim, Hildesheim, Germany.

Strewe, B. (2011, May 20-21). *Qualitätskriterien interkultureller Kompetenz in interkulturellen Bildungsmaßnahmen. (Ver)Suche einer Annäherung.* [Conference presentation]. SIETAR Deutschland Theorie-Praxis-Dialog an der Hochschule der Wirtschaft für Management, Mannheim, Germany.

Strewe, B. (2011, September 21-25). *How to ensure Quality in ONLINE intercultural measures?* [Conference presentation]. SIETAR Europa Congress 2011: Interculturalism Ahead: Transition to a Virtual World?, Krakow, Poland.

Strewe, B. (2014, May 24). *Bewertungskriterien interkultureller Kompetenzen entlang dem Europäischen Referenzrahmen* [Conference presentation]. IKS-Tagung, Kochel am See, Germany.

Strewe, B. (2014, June 20-21). *Ergebnisse einer Umfrage zum Thema "Qualität und Kompetenz in interkulturellen Weiterbildungsmaßnahmen"* [Conference presentation]. Interkulturelle Kommunikation und Interkulturelles Lernen, Vienna, Austria.

Strewe, B. (2014, October 1-4). *Beschreibung und Bewertung interkultureller Handlungsfähigkeit: Das Modell "Referenzrahmen Interkulturelle Kompetenz"* [Conference presentation]. SIETAR-Forum, Jena, Germany.

Strewe, B. (2014, October 30-31). *Qualität interkultureller Trainings: Das Modell "Referenzrahmen Interkulturelle Kompetenz"* [Conference presentation]. KUSTOS - 10 Jahre interkulturelle Trainings an der Humboldt-Universität zu Berlin. Neue Perspektiven, Berlin, Germany.

Küntzel, B., Brinkmann, U., Piper, V., & Strewe, B. (2019, May 27-June 2). *Paving the Road for Quality Standards for Intercultural Learning Professionalin Europe.* SIETAR Europa Congress 2019: Building Dialogues on Diversity: Towards a Future of Hope, *Leuven*, Belgium.

Szkudlarek, B., McNett, J., Romani, L., & Lane, H. (2013). *The Past Present, and Future of Cross-Cultural Management Education: The*

Educators' Perspective. *Academy of Management Learning & Education*, 12(3), 477-493.

Szkudlarek, B., & Romani, L. (2016). Professionalization through dispersed institutional entrepreneurship: The case of the intercultural community. *Journal of Organizational Change Management*, 29(1), pp. 93-107. <https://doi.org/10.1108/JOCM-11-2015-0224>

Thomas, A., Kinast, E. & Schroll-Machl, S. (Eds.). (2003). *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation: Band 1: Grundlagen und Praxisfelder*. Vandenhoeck & Ruprecht.

Xpert Culture Communication Skills®. (n.d.). *Interkulturelle Kompetenz Culture Communication Skills®*. <https://xpert-ccs.de>

Appendix 11 ECILP Phase 1 Projektteam

ECILP Phase 1 Projektteam (1. Oktober 2020 bis 31. März 2023)

Projektpartner:

- Für SIETAR Deutschland e.V. (Koordinator): Christiena Kirchhoff (Präsidentin) and Dr. Bettina Strewe (Wissenschaftlerin)
- Für I.B.I. Intercultural Business Improvement b.v.: Dr. Ursula Brinkmann und Oscar H.M. van Weerdenburg
- Für Stichting Katholieke Universiteit Brabant: Dr. Michael Bender
- Für assist Gesellschaft für Unternehmensberatung und Personalentwicklung mbH: Dr. Simona Fabellini und Gary Thomas
- Für Stowarzyszenie Centrum Wspierania Edukacji I Przedsiębiorczosci: Krzysztof Ciapała
- Für Labc s.r.l.: Alessia Farinella